



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE DOCTORADO EN
EDUCACIÓN**

**Gestión del conocimiento y liderazgo pedagógico en la calidad
educativa de una RED Educativa de la Región Callao**

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Doctora en Educación

AUTORA:

Rivera Muñoz, Lilia Petronila (ORCID: 0000-0003-0892-7671)

ASESORA:

Dra. Esquiagola Aranda, Estrella Azucena (ORCID: 0000-0002-1841-0070)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión y Calidad educativa

LIMA - PERÚ

2021

Dedicatoria

A mi esposo Jaime y mis hijos, por razón de mi vida las que me impulsan para seguir adelante.

Agradecimiento

A Dios, a los docentes de la Universidad César Vallejo por impartir los conocimientos científicos, orientación y guía para asesorar en el trabajo de investigación.

Agradezco a mi familia por el apoyo brindado.

Índice de contenidos

Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenido	iv
Índice de tablas	v
Índice de figuras	vii
Resumen	viii
Abstract	ix
Resumo	x
I.-Introducción	1
II. Marco teórico.	5
III. Metodología	15
3.1. Tipo y diseño de investigación	15
3.2. Variables y operacionalización	15
3.3. Población	16
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	17
3.5. Procedimientos	18
3.6. Métodos de análisis de datos	19
3.7. Aspectos éticos	19
IV.-Resultados	19
4.1. Análisis descriptivo	19
4.2. Prueba de hipótesis	25
V.- Discusión	37
VI.- Conclusiones	41
VII.- Recomendaciones	42
REFERENCIAS:	47
ANEXOS	54

Índice de tablas

Tabla 1 Descripción de la muestra por institución educativa	17
Tabla 2 Validación de contenido	¡Error! Marcador no definido.
Tabla 3 Confiabilidad variable gestión del conocimiento	¡Error! Marcador no definido.
Tabla 4 Frecuencia de la variable gestión de conocimiento	19
Tabla 5 Frecuencia de las dimensiones de la variable Gestión del conocimiento	20
Tabla 6 Frecuencia de la variable liderazgo pedagógico	21
Tabla 7 Frecuencia de las dimensiones de la variable liderazgo pedagógico	22
Tabla 8 Frecuencia de la variable calidad educativa	23
Tabla 9 Estadística de frecuencia de las dimensiones de la variable calidad educativa	24
Tabla 10 Información de ajuste de los modelos	26
Tabla 11 Bondad de ajuste	26
Tabla 12 Pseudo R cuadrado	26
Tabla 13 Estimaciones de parámetro	27
Tabla 14 Información de ajuste de los modelos	28
Tabla 15 Bondad de ajuste	28
Tabla 16 Pseudo R cuadrado	28
Tabla 17 Estimaciones de parámetro	29
Tabla 18 Información de ajuste de los modelos	29
Tabla 19 Bondad de ajuste	30
Tabla 20 Pseudo R cuadrado	30
Tabla 21 Estimaciones de parámetros	30
Tabla 22 Información de ajuste de modelos	31
Tabla 23 Bondad de ajuste	31
Tabla 24 Pseudo R cuadrado	32
Tabla 25 Estimaciones de parámetro	32
Tabla 26 Información de ajuste de los modelos	33
Tabla 27 Bondad de ajuste	33
Tabla 28 Pseudo R cuadrado	33

Tabla 29 Estimaciones de parámetro	34
Tabla 30 Información de ajuste de los modelos	34
Tabla 31 Bondad de ajuste	35
Tabla 32 Pseudo R cuadrado	35
Tabla 33 Estimaciones de parámetro	36

Índice de figuras

Figura 1 Aplicación de la gestión de conocimiento	20
Figura 2 Frecuencia de las dimensiones de la variable gestión del conocimiento	21
Figura 3 Frecuencia de la variable liderazgo pedagógico	22
Figura 4 Frecuencia de las dimensiones de la variable liderazgo pedagógico	23
Figura 5 Frecuencia de la variable calidad educativa	24
Figura 6 Frecuencia de las dimensiones de la variable calidad educativa	25

Resumen

La presente investigación tuvo como objetivo general determinar la incidencia de la gestión del conocimiento, el liderazgo pedagógico en la calidad educativa de las instituciones educativas de la RED 01 de la Región Callao.

Con respecto al aspecto metodológico, la investigación tuvo un enfoque cuantitativo, método hipotético-deductivo, en el paradigma Positivista, tipo básica y diseño no experimental correlacional causal, nivel explicativo. La muestra fue de 211 docentes participantes de las instituciones educativas de la RED N° 01 de la Región Callao. Los datos recogidos de las variables propuestas se hicieron mediante los cuestionarios de 20 preguntas. Los instrumentos fueron validados por juicio de expertos y la confiabilidad por Alpha de Cronbach.

Los resultados determinaron que la gestión de conocimiento y el liderazgo pedagógico inciden en la calidad educativa de las instituciones educativas de la Región Callao.

Palabras claves: Gestión del conocimiento, liderazgo, calidad educativa.

Abstract

The research had a general objective to determine the incidence of knowledge management, pedagogical leadership in the educational quality of the educational institutions of RED 01 of the Callao Region.

Regarding the methodological aspect, the research had a quantitative approach, hypothetical-deductive method, in the Positivist paradigm, basic type, and causal correlational non-experimental design, explanatory level. The sample consisted of 211 participating teachers from the educational institutions of RED N ° 01 in the Callao Region. The data collected from the proposed variables were made through questionnaires with 20 questions. The instruments were validated by expert judgment and their reliability by Cronbach's Alpha.

The results determined that knowledge management and pedagogical leadership affect the educational quality of educational institutions in the Callao Region.

Keywords: Knowledge management, leadership, educational quality

Resumo

A presente pesquisa teve como objetivo geral determinar a incidência da gestão do conhecimento, liderança pedagógica na qualidade educacional das instituições de ensino RED 01 da Região de Callao.

Quanto ao aspecto metodológico, a pesquisa teve abordagem quantitativa, método hipotético-dedutivo, no paradigma positivista, tipo básico e delineamento causal correlacional não experimental, nível explicativo. A amostra foi composta por 211 professores participantes das instituições de ensino da RED N ° 01 da Região de Callao. Os dados coletados das variáveis propostas foram feitos por meio de questionários com 20 questões. Os instrumentos foram validados por julgamento de especialistas e sua confiabilidade pelo Alpha de Cronbach.

Os resultados determinaram que a gestão do conhecimento e a liderança pedagógica afetam a qualidade educacional das instituições de ensino da Região de Callao.

Palavras-chave: Gestão do conhecimento, liderança, qualidade e

I.-Introducción

Según la UNESCO (2016) la educación es considerada como un interés común y a su vez un derecho fundamental, asimismo la calidad y equidad son compromisos centrales asumidos por los Estados y los organismos internacionales afrontando un gran desafío universalidad de la calidad educativa con equidad, el mismo que fue confirmado en la reunión cumbre para el desarrollo sostenible en el año 2015.

De acuerdo a los resultados señalados por Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE, 2016) en los países que tienen un gran logro en PISA los directores pasan el 80% aconsejando a los maestros como mejorar su práctica docente y motivándolos, están centrados en el aprendizaje, por la capacidad que tienen para influir en el proceso. Las evaluaciones nacionales e internacionales realizadas evidencia la problemática en los logros de los aprendizajes, que revela un bajo desempeño, en la evaluación PISA (2015) el Perú estuvo en el lugar 64 de 70 países como lo rotula la OCDE (2016) y en PISA (2018) el Perú muestra no solamente un rendimiento menor al promedio, sino un mayor indicador de diferencia de los aprendizajes en el nivel urbano y rural, los estudiantes obtuvieron valoraciones más bajas en lectura, matemática y ciencias, una proporción menor de estudiantes tuvo el mejor desempeño nivel de competencia (nivel 5 ó 6) en al menos una materia, en la evaluación censal de estudiantes 2019 obtuvieron el nivel satisfactorio el 37.6% en comprensión lectora y el 17% área de matemática entonces es importante analizar que variables al interior de la escuela están asociadas a esta problemática.

En las escuelas de Educación Básica Regular si tenemos un director que lidera adecuadamente los procesos pedagógicos se va elevar el aprendizaje, sin embargo los resultados de las últimas evaluaciones censales y PISA demuestra que hay una falta de trabajo en las escuelas por los bajos resultados obtenidos y disminuye la calidad educativa, por otro lado una escuela donde el liderazgo del directivo refuerza el desarrollo profesional individual, los profesionales no van a compartir voluntariamente sus conocimientos y percepciones, porque no se promueve construir comunidades de práctica y conocimiento compartido.

Otro aspecto es la falta de tiempo de los profesionales para contribuir con su

conocimiento tener tiempo para poner a disposición el conocimiento, compartirlo con otros, enseñar y guiar a otros, usar sus experiencia para innovar o encontrar formas de trabajar en equipo, muchas veces los profesionales pueden no ser conscientes de lo que tienen aprendido a través de sus prácticas pedagógicas e incluso si se dan cuenta de lo que han aprendido a través de un proyecto, pueden no ser conscientes de qué aspectos de su aprendizaje serían relevantes para otros, si no se sistematiza, no se realiza la captura del conocimiento podría no ser beneficiado la escuela con su propio conocimiento.

En la Región Callao los resultados de la ECE (2019) son los siguientes en el nivel secundaria en segundo de secundaria en lectura el 14.3% en ciencia y tecnología 7.8% y en matemática 15.0 % alcanzaron el nivel satisfactorio, en el distrito de Bellavista las instituciones educativas presentan debilidades en el liderazgo, en la gestión del conocimiento, la dirección no demuestra ser planificada, participativa e innovadora, mejor uso de los recursos, desconocen la motivación del personal, los procesos de monitoreo, pérdida de autoridad, los instrumentos de gestión son réplicas de años anteriores, es decir necesitan un planeamiento estratégico, trabajan sin una planificación adecuada necesaria para la organización, no cuentan con el apoyo del órgano intermedio para la implementación de mecanismos de actualización de los instrumentos de gestión.

En el ámbito internacional se realizan las mediciones de dimensiones con el objetivo de ver la calidad educativa aplicando el método Scale for Measuring Consumer Perceptions of **Service Quality** (SERVQUAL), en países en que los efectos de evaluación son elevados se establecen mejorías en las pruebas evaluatorias (Díaz, 2016). Otros países entre los que destaca España, Estados Unidos y China se utilizan aspectos considerados como primordiales basados en las clases y en las intereses de los educandos.

En el Perú, la gestión educativa de acuerdo con las políticas están orientadas a los resultados de aprendizaje, las escuelas deben asumir el reto de gestión su propio cambio, en el Plan Estratégico Sectorial Multianual 2012-2016 consideró que para afrontar esta reforma se estableció la prioridad de trabajar con directores un liderazgo preciso para afrontar y que el liderazgo pedagógico favorecía a los aprendizajes de calidad.

El SINEACE (2015) plantea la función del director en la escuela está relacionado con el liderazgo pedagógico y que incide en el proceso de enseñanza aprendizaje.

Considerando estos aspectos donde el liderazgo desaprovecha la amplia distribución de los recursos cognitivos de la organización, si actualiza su punto de vista tradicional, en un liderazgo pedagógico tendría incidencia en la calidad educativa.

Para superar los párrafos anteriores las instituciones educativas se convierten en instituciones de calidad cuando consideran al conocimiento como recurso fundamental y lo incorporan en su visión de aprendizaje, en la misión educativa y los directores líderes pedagógicos consideran la creación del conocimiento no solo en su representación sino cuando lo ejecutan.

En base al anterior se plantea la pregunta de investigación, que es el problema general: ¿Cómo la gestión del conocimiento, el liderazgo pedagógico incide en la calidad educativa de las instituciones de la RED 01 de la Región Callao?, se consideran los problemas específicos: ¿Cómo la gestión del conocimiento, el liderazgo pedagógico incide en las dimensiones de la calidad educativa (equidad, relevancia, pertinencia, eficacia y eficiencia) de las instituciones de la RED 01 de la Región Callao?

La justificación epistemológica asocia el conocimiento como una "creencia verdadera justificada" centrada en la veracidad y luego trata el conocimiento como un atributo de las creencias personales. Toda investigación tiene como objetivo generar nuevos conocimientos, nuevas teorías, de acuerdo con los resultados obtenidos se tendrá información válida que permita solucionar los problemas de las instituciones educativas y mejorar su calidad educativa. La justificación metodológica, el estudio permitirá la gestión de métodos, técnicas, medios u procedimientos adecuados se propuso instrumentos válidos y confiables que podrán utilizarse en estudios similares, La justificación práctica, el estudio permitió establecer el grado de incidencia entre las variables, evaluando sus aspectos principales que será útil para que las instituciones educativas planteen soluciones prácticas, dicha información se usará para proyectar soluciones prácticas en períodos pertinentes.

El objetivo general de investigación es: Determinar la incidencia de la gestión del conocimiento, el liderazgo pedagógico en la calidad educativa de las instituciones educativas de la RED 01 de la Región Callao. Así también los objetivos específicos son: Determinar la incidencia de la gestión del conocimiento, el liderazgo pedagógico en las dimensiones (equidad, relevancia, pertinencia, eficacia y eficiencia).

La hipótesis general de investigación: la gestión del conocimiento, el liderazgo pedagógico incide positivamente en la calidad educativa de las instituciones educativas de la RED 01 de la Región Callao y la hipótesis específica: la gestión del conocimiento, el liderazgo pedagógico incide positivamente en las dimensiones (equidad, relevancia, pertinencia, eficacia y eficiencia).

II. Marco teórico.

Para la revisión de las fuentes teóricas que sustentan las variables se ha procedido primeramente a la revisión de trabajos previos internacionales, como el de López, Fuentes & Moreno (2018) en la investigación cuantitativa sobre las apreciaciones de los docentes referente al liderazgo, concluyeron que los líderes influyen en los docentes para dinamizar sus acciones y que avancen hacia la meta propuesta, realizando reuniones frecuentes, generando vínculos afectivos, conocer el desarrollo profesional de cada uno de ellos para la distribución de las tareas de grupo, elevar las metas de aprendizaje y mantener buenas relaciones sociales.

De acuerdo a Maya, Aldana e Isea (2019), el liderazgo pedagógico tiene que estar orientado donde el protagonista es el estudiante, en el estudio encontraron una correlación de Pearson de 0.19, señalando que la mejor forma de liderazgo está relacionada con la práctica. Este estudio realizado en Venezuela en el Liceo Manuel Lugo de Reyes se determinó que el modelo de gestión utilizado no contribuye a un mejoramiento continuo.

Por otro lado Rodríguez, Ordoñez y López (2020), en un análisis realizado a 47 directores en escuela de centro de educación infantil y primaria en España establecieron las estrategias para el liderazgo pedagógico, que disminuya el énfasis en aspectos administrativos, siendo el trabajo por proyectos de acción colectiva que involucra al servicio de toda la comunidad el que contribuye a la mejora de la escuela, también encontraron que los directivos consideran que participar en la acción pedagógica amplían sus responsabilidades y los docentes que su práctica pedagógica individualizada son invadidas por el equipo directivo.

La relevancia del rol del director en las instituciones educativas lo refuerzan los estudios de Santiago Espínola, Triveño, Guerrero y Martínez (2017), realizado en doscientos cuatro (204) escuelas de educación básica en Santiago de Chile, demostraron que las funciones del director de la escuela tradicional eran netamente administrativas, ahora se ha producido un cambiado en el trabajo que realizan los directores en las escuelas se involucran en aspectos pedagógicos, visitan las aulas, retroalimentan a los docentes, encontraron que las actividades realizadas

continuamente colisionan con otros miembros de la comunidad como son las funciones del equipo técnico en las escuelas como los subdirectores, los guías de los talleres se tiene que intercambiar las funciones con un fin y objetivo en común y Castro. Flores, Cornejo & Castro (2019), en su investigación realizada a un número de 568 docentes establecieron que conocer la visión y misión de la escuela, socializar el proyecto educativo institucional, establecer una comunicación afectiva es fundamental para el liderazgo directivo, encontrando debilidad en la resolución de conflictos, en gestionar compromisos, lo que indica que se debe hacer un mayor trabajo a nivel de la profesionalización docente debido al constante cambio educativo, a su vez, se observó que los años de experiencia del directivo, no es muy relevante, las labores anteriores eran netamente administrativa, aunque determinaron que actualmente se solicita rendición de cuentas en aspectos relacionados con los logros de aprendizaje, lo que distrae la labor pedagógica del directivo escolar en el nivel educativo.

Araya, Salgado, Ramírez & Alfaro (2019) quienes en su investigación realizada en establecimientos educativos de enseñanza primaria y secundaria, en Chile, encontraron relevancia en creación del conocimiento y memoria organizativa, memoria organizativa y transmisión del conocimiento, efectividad organizativa y rendimiento organizativa, siendo su utilización adecuada contribuye al desarrollo y afecta significativamente al desarrollo de las organizaciones, la gestión del conocimiento incide en las organizaciones educativas, utiliza adecuadamente el conocimiento para el desarrollo de las actividades.

Niebles, Hernández & Cardona (2016), investigó sobre herramientas modernas para la gestión del conocimiento que permita mejorar la institución a la que pertenecen y su entorno, formar espacios de colaboración donde emerge el conocimiento desde diálogos entre los participantes que comparten ideas e información, sistemas para recuperar la información, utilizar formas de socialización para la transformación del conocimiento, que implica el paso del conocimiento tácito colectivo al explícito a través de documentos compartidos y la interiorización en el que el conocimiento explícito colectivo se transforma en conocimiento tácito individual.

Otros autores Rivero, Hurtado y Morandé (2018) realizan un estudio en 8, 864 directores sobre la base de una encuesta en instituciones educativas en Chile, encontraron que más de un tercio de los directores que participaron del estudio carecen de experiencia en esta función, presentando deficiencias en las funciones

directivas que incluye aspectos pedagógicos y de gestión como es dirigir la construcción una visión estratégica, los procesos de enseñanza y a esto se suma que cuando asumen el cargo lo inician sin una formación anterior para ejercer liderazgo eficaz y un 13% se encuentra altamente preparado con cursos de posgrado y experiencia laboral.

Por su lado Avendaño, Paz, Parada-Trujillo (2016) referente a la calidad educativa en las escuelas, encontraron que se centraba en la administración, formulación de documentos e informes, pero dejaban de lado la evaluación de las prácticas pedagógicas realizadas por los docentes, los espacios institucionalizados para su divulgación estrechamente relacionados con el aprendizaje, demuestran escaso seguimiento a las prácticas innovadoras y científicas, a la evaluación de los estudiantes, los planes de mejoramiento realizados a partir de la autoevaluación institucional.

A nivel nacional Durán (2019) en su investigación realizada a 64 docentes a través de una encuesta encontrándose una relación positiva que según la prueba de Zc que fue de 3,42, donde el 44% de docentes respondió al cuestionario gestión de conocimiento de forma afirmativa en sus dimensiones: definición de la tarea pedagógica, responsabilidad pedagógica, innovación cognoscitiva, aprendizaje y enseñanza, y calidad en el uso de los conocimientos.

Condori (2019) encontró 0.72 con la prueba Pearson señalando un nivel regular de liderazgo se correlaciona con un análogo nivel de gestión de conocimiento del capital intangible y recursos humanos, a través de un estudio de metodología descriptivo correlacional, existiendo un elevado grado de correlación entre las variables.

A su vez, Núñez & Díaz (2017) en la investigación realizada a directores y docentes de escuelas rurales y urbanas en las regiones del norte del país, se utilizó el método de encuesta a trescientos cuarenta (340) expertos para establecer las competencias gerenciales en un modelo de calidad con las principales características de liderazgo referente al compromiso, gestión directiva coherente al emprendimiento y la gestión de cambio por medio de investigaciones innovadoras teniendo como resultado obtener los fines institucionales planteados.

A través de conceptos y teoría después de revisar los antecedentes se describirá cada una de las variables de la presente investigación.

En cuanto a las teorías relacionadas con la variable gestión del conocimiento es definida por Nonaka y Takeuchi (1999) como la forma que se produce nuevos conocimientos en la organización, se difunde y se representa en productos, servicios y sistemas. Para Davenport, De Long & Beers (1997) lo define como el paso de captura, distribución y utilización activa de los conocimientos, a su vez Martínez (2003) lo define la gestión del conocimiento relacionándolo con la productividad y competitividad siendo el resultado mayor cuando se gestiona los activos no materiales por medio de crear, buscar, almacenar y divulgar el conocimiento, que genera valor dentro de la organización., mientras que Davenport & Prusak (2001) lo define como una forma en que se consigue saberes, destrezas, procesos prácticos que consigue desarrollar las capacidades aportando estos activos intangibles valor a la organización, un trascurso lógico, organizado y ordenado para producir, transferir y aplicar en contextos específicas una combinación integral de los saberes, prácticas, valores, información contextual y valoraciones especializadas que proporcionan y desarrolla mayores niveles de competitividad.

A su vez, Rodríguez, Cohen, Pedraja, Araneda & Rodríguez-Ponce (2014), define la gestión del conocimiento como la que se encuentra relacionado con direccionar sus activos cognitivos para promover acciones pedagógicas en los docentes, incrementar la investigación y mantener la calidad del proceso y para Araya, Salgado, Grandón, Ramírez & Alfaro (2019), considera a la gestión del conocimiento con características como habilidades, competencias, saberes que corresponde a las competencias esenciales, para Butnariu y Milosan (2012) la gestión del conocimiento es importante porque mejora la gestión interna de las organizaciones educativas, mediante la transferencia del conocimiento promueve la innovación, promueve la actualización continua, fortalece la cultura, el desarrollo de competencias y habilidades, además influye significativamente en la toma de decisiones del equipo directivo, lo que va permitir general mayor valor organizacional para Tummapudi (2016) establece en las organizaciones la gestión del conocimiento se relaciona con la innovación, siendo escasamente relevante estudiarla de forma aislada, por lo en las organizaciones no es recomendable verla de forma independiente.

La teoría de creación del conocimiento en el aspecto epistemológico, considera dos prototipos de conocimiento tácito y explícito. Según Berrío, Angulo y Gil (2013) la

dimensión ontológica parte del conocimiento del individuo en un extremo y desde allí al resto de la organización cuando interactúa el conocimiento tácito al explícito va en espiral desde la parte ontológica a niveles individuales, grupales, organizacional e inter-organizacional.

La primera forma de conversión es de conocimiento tácito a tácito

(socialización) cuando se comparte experiencias por exposiciones orales, documentos, manuales, métodos grupales, el segundo es de explícito a explícito (combinación) se reúne conocimiento explícito a través de fuentes, intercambio de conversaciones telefónicas, correos, reuniones, las cuales se clasifican, categorizan, fusionar, sintetizar, para formar la base de datos para el conocimiento explícito , el tercero de tácito a explícito (exteriorización) es cuando se crea el conocimiento, se integra a la cultura de la organización, el conocimiento tácito se convierte en conceptos explícitos, el cuarto de explícito a tácito (interiorización) cuando se forman los modelos mentales compartidos, la práctica de los nuevos conocimientos, asimismo señala que la gestión del conocimiento aumenta el desempeño de la organización permitiendo el descubrimiento, creatividad y la imaginación. Nonaka Takeuchi (1995).

Las dimensiones de la variable gestión del conocimiento establecidas por Nonaka Takeuchi (1995): creación, almacenamiento, transferencia y, aplicación y uso del conocimiento con el fin de mejorar los resultados en una organización y también lo estudia Tarí y García (2008) es el proceso eficiente de creación, almacenamiento, transferencia y, aplicación y uso del conocimiento con el fin de mejorar los resultados en una organización. Alavi y Leidner (2001) lo define como creación, almacenamiento, transferencia y uso del conocimiento se precisa que el conocimiento que ha sido creado y almacenado, para que pueda ser transferido necesita la creación de nuevos conocimientos o modificar los existentes, lo que va generar los conocimientos adquiridos debido a que cada persona posee estructuras mentales diferentes

La dimensión creación del conocimiento establece fomentar contenido o sustituir el existente, a través de procesos colaborativos o procesos cognitivos como del individuo, señala una correlación continua, en espiral a medida que el conocimiento avanza de niveles individuales, grupales y organizacionales. La dimensión almacenamiento hace referencia que el conocimiento se encuentra en documentación escrita, base de datos electrónicos, es la memoria de la organización, la cultura organizacional, redes colaborativas.

La dimensión transferencia es la integración del conocimiento, facilitando la captura, actualización y accesibilidad a la organización, lo que le produce una ventaja competitiva, las tecnologías de la información permiten que el conocimiento organizacional sea aplicado a través del tiempo y el espacio, se produce en varios niveles transferencia de conocimiento entre individuos, de individuos a fuentes explícitas, de individuos a grupos, entre grupos, entre grupos, y del grupo a la organización, un proceso importante de gestión del conocimiento en entornos organizacionales es la transferencia de conocimiento a lugares donde sea necesario.

La dimensión aplicación y uso del conocimiento de conocimiento es convertir el conocimiento en productos valiosos para la organización, Sin embargo, esto no es un proceso simple en que las organizaciones a menudo no saben lo que saben y tienen sistemas débiles para localizar y recuperar conocimiento que reside en ellos.

La variable liderazgo pedagógico es definido y estudiado por Bolívar (2010) como la capacidad de ejercer influencia en las personas con lineamientos orientados al logro de los aprendizajes especialmente en la organización, establece la función de transformador, motivador, promueve la cultura de colaboración, motiva y da soporte psicológico en una cultura transformadora. Para Nguni, Slegers y Denessen (2006) estableció que el liderazgo pedagógico es la acción continua que los guías ejercen para mejorar los aprendizajes.

Por otro lado, York-Barr & Duke (2004) señala que los maestros lideran a través de procesos pedagógicos y creando relaciones constructivas y de confianza. Para Hallinger (2012) el liderazgo pedagógico tiene un componente motivacional en educadores y discípulos, se encuentra relacionado con estrategias metodológicas para el aprendizaje. A su vez para Maureira (2004) señala que el liderazgo pedagógico se fundamenta en capacidades y destrezas de quien dirige para interesarse en dimensiones de propósitos, personas, estructura y cultura y para Robinson (2019) el liderazgo pedagógico es la influencia que se ejerce al interior de una escuela para que la enseñanza y el aprendizaje a lograr sean más profundos.

Maya, Juvenal y Isea (2019), considera que la institución educativa camina hacia la calidad, cuando el liderazgo directivo incorpora en la planificación a la comunidad educativa, que sea asertivo, afectivo, democrático, participativo y la calidad se deteriora cuando practica otro estilo de liderazgo.

Se considerada sobre las bases teóricas sobre liderazgo para Cuenca & Cáceda (2017) considera una planificación, coordinación, evaluación del proceso de enseñanza, la retroalimentación aprovechamiento, óptimo de los recursos y la profesionalización, los directores deben orientarse al liderazgo pedagógico, las funciones administrativas asignarlas a otros responsables, construir directores que orienten hacia un aprendizaje organizacional. Asimismo, el Minedu (2014) el establecimiento de metas y expectativas medibles para el aprendizaje, las cuales se consigna de forma precisa, los recursos se asignan de manera necesaria, realizar observaciones regulares a las sesiones de aprendizaje, para la retroalimentación, establecer un periodo determinado para la enseñanza y aprendizaje disminuyendo las interrupciones dentro de un desarrollo profesional con relaciones de confianza y compromiso.

Las teorías para explicar el liderazgo se consideran la teoría de rasgo de la personalidad que señala que las personas son de origen innato, otras pueden ser como resultado de la experiencia como líderes, que son rasgos de carácter fisiológico, intelectuales y psicológicos, esta teoría señala que el liderazgo es un rasgo innato, pero eso no establece que sean buenos líderes, también tenemos las teorías de estilos de liderazgo que es la forma de actuar del líder que se identifica en los estilos de liderazgo según Lewin, White y Lippitt (1939) que es el líder autoritario, el líder liberal y el líder democrático, tenemos que el líder autoritario es el que recorta la creatividad y la actitud crítica, establece que todos son incapaces de realizar una actividad por sí solos, el liderazgo liberal establece un alto grado de independencia a sus subordinados, el líder democrático quien coordina sobre sus decisiones a la organización. También existen teorías situacionales de liderazgo relacionada con la madurez de los subordinados, el tiempo y el conocimiento.

Las dimensiones de la variable liderazgo pedagógico definidas por Robinson (2019) son el establecer metas y expectativas, obtención de recursos de manera estratégica, la retroalimentación posterior y observación del aula, promover y participar en el aprendizaje y desarrollo de los profesores y asegurar un ambiente ordenado y de apoyo.

La dimensión establecer metas y expectativas, se refiere lo que los líderes se deben enfatizar las metas de aprendizaje, las mismas que tienen que estar bien definidas en todas las demandas educativas, las que son obtenidas en trabajo

colaborativo con los docentes y que los logros alcanzados serán conocidos por la comunidad educativa.

La dimensión obtención de recursos de manera estratégica la actividad de liderazgo debe estar enfocada a lograr que el personal, los materiales y recursos económicos sean alineados a los propósitos educativos. La dimensión retroalimentación posterior y observación del aula influye menormente en los resultados de los aprendizajes, implica reflexión de la práctica pedagógica con los docentes, revisión del currículo, observación de las sesiones de aprendizaje, retroalimentar y monitorear a los docentes.

La dimensión promover y participar en el aprendizaje y desarrollo de los profesores, el director se involucra en aspectos pedagógicos, participa con los docentes en actualizaciones o reflexiones sobre la enseñanza. La dimensión asegurar un ambiente ordenado y de apoyo el liderazgo pedagógico se centra en establecer ambientes con buen clima, trato amable y crear espacios para el diálogo, con normas claras y pertinentes.

La variable calidad educativa es definida por IPEBA (2013) la calidad educativa es un medio para que el ser humano se desenvuelva plenamente como tal, ya que gracias a ella crece y se fortifica como persona que contribuye a la mejora de la sociedad transmitiendo valores y cultura, para la Orden (2009) como el efecto del conjunto de las variadas relaciones de enlace entre las unidades básicas, internos y externos, del sistema educativo o de cualquiera de los subsistemas del mismo. Para Avendaño. Paz & Parada (2016) lo relaciona con la planificación, gestión del talento humano y currículo a la calidad educativa. A su vez Martínera (2016) hace referencia a la mejor educación o educación de calidad, mediante la gestión y administración de agentes directivos, mismos que dan alcance a la cobertura, aprendizaje y equidad para todos los estudiantes. Por ello, el estado garantizará y promoverá la educación brindando alcance a aprendizajes en toda la comunidad, para Murillo (2007) los centros de calidad tienen estrecha relación entre la cultura escolar y el desarrollo de los estudiantes a través de un trabajo en aula. Muñoz-Repiso y Murillo (2010) establece que la calidad educativa se delimita por los fines educativos relacionados con los valores y los medios relacionados con la eficacia escolar y la mejora de la escuela.

Toranzos (2000), definió la calidad educativa a través de tres términos la

eficacia, relacionado con los resultados de aprendizaje que logren los estudiantes; la relevancia, que establece la coherencia que existe entre lo que el sistema educativo le da al estudiante y lo que necesita y Vásquez (2013), en el estudio sobre la calidad educativa estable los constructos de educación que se imparte y el rigor científico de la relación entre la cultura y enseñanza.

La variable calidad educativa se apoya en la Teoría de la calidad de Edward Deming que de acuerdo a Jáuregui Edwards Deming establece que la meta es la mejora de los productos o servicios de acuerdo a las necesidades del cliente, lo que ocasiona aumento de la productividad, tiene una posición competitiva, se basa en el ciclo PCDA en inglés Plan-Do-Check-Act o PHAVA traducido en español Planificar-Hacer-Verificar-Actuar, que lo que se utiliza en el proceso de mejora continua debe ser planificado, luego conforme a la planificación que realizan actividades, para realizar luego la verificación o ejecución que es sometido a evaluaciones de proceso y finalmente retroalimentar buscando el perfeccionamiento de los procesos.

Respecto a las dimensiones de calidad educativa, la UNESCO (2007) estableció las siguientes: equidad, relevancia, pertinencia, eficacia y eficiencia. Para la equidad estableció que significa educar respetando las diferencias y necesidades individuales sociales, económicas o de género, es adaptar la educación a los intereses de todos, respetar sus rasgos, hacer que los estudiantes se sientan no excluidos, sentirse bien y comprender todo sobre sí mismos, a fin de crear su adecuada personalidad para una determinada sociedad. La relevancia, es originar el crecimiento duradero de los estudiantes, evalúa a los estudiantes de diferentes planes familiares para atraer su atención y comprender la cultura, la sociedad y la economía del área. La pertinencia se refiere a que la educación es significativa para las personas que pertenecen a diferentes clases sociales y diferentes culturas, desarrollan su autonomía, libertad y su propia identidad. La eficacia puede alcanzar habilidades específicas establecidas a través cursos apropiados, desarrollo de su personalidad y construye su propio destino. La eficiencia se refiere al costo de lograr estos objetivos, el uso responsable de los fondos educativos, respetar los recursos asignados por la sociedad para este fin. En la dimensión equidad autores como Poggi (2010) señala es la educación que se imparte a todos por igual, considerando el contexto cultural, geográfico y la individualidad del estudiante, así como las oportunidades que requiere, responde a los intereses del estudiante, dentro del marco del derecho a la educación,

En la dimensión relevancia Pérez (2003) se refiere que los estudiantes aprenden lo que deben aprender tal como está establecido en los planes curriculares, enfatizando los logros de los aprendizajes, aunado a esto Egido (2005) menciona que esta es la capacidad de conseguir los objetivos o metas propuestas y (Braslavsky, 2006) como puede ser el logro de los aprendizajes. En la dimensión Eficiencia según Blanco (2008) es la forma como se asigna a la institución los recursos necesarios y son distribuidos, utilizados de forma adecuada.

III. Metodología

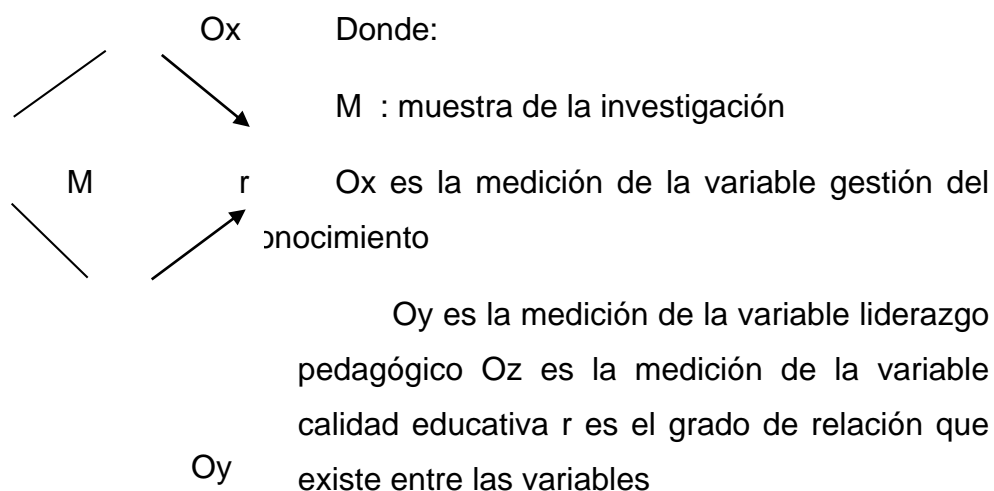
3.1. Tipo y diseño de investigación

La investigación es de tipo básico, de nivel explicativo, este tipo de estudio, según lo especifica Hernández y Mendoza (2018), presenta como característica que, para la determinación de la validez de la hipótesis se parte por identificar el grado de relación las variables en estudio, causa-efecto.

El método es hipotético deductivo, con un paradigma positivista donde los resultados se demuestran mediante la prueba de hipótesis, de enfoque cuantitativo.

El diseño empleado es el no experimental de corte transversal y correlacional causal que establece asociaciones entre las variables de forma causal,

EL siguiente diagrama explica el diseño:



3.2. Variables y operacionalización

Según Nonaka y Takeuchi (1999) define la gestión de conocimiento como la forma que se produce nuevos conocimientos en la organización, se difunde y se representa en productos, servicios y sistemas.

Según Robinson (2019) el liderazgo pedagógico es la influencia que se ejerce al interior de una escuela para que la enseñanza y el aprendizaje a lograr sean más profundos.

Según IPEBA (2013) la calidad educativa es un medio para que el ser humano se desenvuelva plenamente como tal, ya que gracias a ella crece y se fortifica como persona que contribuye a la mejora de la sociedad transmitiendo valores y cultura.

3.3. Población

La población de estudio está conformada por los docentes que laboran en las instituciones educativas de la Red Educativa N° 01 de la Regional Callao.

La Red 01 Bellavista registra 465 docentes entre los niveles educativos de inicial, primaria y secundaria.

Muestra

Para Arias, Villasís y Miranda (2016) señala que es un grupo de sujetos que tienen la representación muestral de la población de estudio, la muestra de estudio se ha obtenido a partir de una fórmula, obteniéndose una muestra de 211.

Donde:

$n = 465$

$ic = 95\%$ intervalo de confianza

$q =$ probabilidad de no inclusión

$e = 5\%$ error: 0,05

$p =$ probabilidad de inclusión

$$m = \frac{z^2 p q n}{s^2 (n - 1) + z^2 p q}$$

$m = 210.56$

Tabla 1
Descripción de la muestra por institución educativa

Institución Educativa		Población		Muestra
011 Darío Arrus	63	63	x 0.453 =	29
5022 Francisco Izquierdo Ríos	40	40	x 0.453 =	18
General Prado	93	93	x 0.453	42
5050 San Pedro	60	60	x 0.453	27
Dora Mayer	103	103	x 0.453 =	47
5017 Virgen del Carmen	16	16	x 0.453 =	7
Santa Clara	6	6	x 0.453 =	3
75 Maura Rosa	13	13	x 0.453 =	6
61 El Olivar de los niños	13	13	x 0.453 =	6
Juan Benites Luna	4	4	x 0.453 =	2
Callao	54	54	x 0.453 =	24
Total	465			211 Fu

$$Fu = n/N \quad 210.56/465 = 0.453$$

3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Según Sautu y Beniolo (2005, p. 48) el cuestionario se utiliza en las investigaciones cuantitativa como técnica para producir datos.

Para Heinz (2001, p. 185) los cuestionarios se consultan con expertos diseño y aplicación.

Tabla 2

Validación de contenido

Expertos	Resultado
Experto 1: Dr. Miguel Gerardo Inga Arias	Aplicable
Experto 2: Dr. Wilder Fabio Ramos Palacios	Aplicable
Experto 3: Dr. Adán Humberto Estela Estela	Aplicable
Experto 4: Dr. Edgar Froilán Damián Núñez	Aplicable
Experto 5: Dr. Jorge Leoncio Rivera Muñoz	Aplicable
Experto 6: Dra. Úrsula Isabel Romaní Miranda	Aplicable
Experto 7: Dra. Patricia Luz Medelius Monteagudo	Aplicable
Experto 8: Dra. María del Carmen Medina Hernández	Aplicable
Experto 9: Dra. Guadalupe Soledad Ríos Salvador	Aplicable

Fuente: Certificado de valide

Confiabilidad

Parta Quero (2010) los instrumentos que realizan medición deben realizarse la fiabilidad, se realizó el Alfa de Cronbach” a través de SPSS (versión 27).

Tabla 3

Confiabilidad variable gestión de conocimiento

Variable	Alfa de Cronbach	N° de elementos
Gestión del conocimiento	,930	20
Liderazgo pedagógico	,914	20
Calidad Educativa	,928	20

Fuente: SPSS 27

Antes de aplicar los instrumentos se procedió a evaluar su confiabilidad a una muestra piloto de 25 docentes, luego de la recolección de los datos se procesó los datos mediante el programa SPSS v.27, estimando un valor de 0.930 para la variable gestión del conocimiento, 0.914 para la variable liderazgo pedagógico y 0.928 para la variable calidad educativa lo que representa un nivel de confiabilidad aceptable para los instrumentos evaluados.

3.5 Procedimientos

La investigación siguió el proceso siguiente; elaboración del plan de investigación, uso del cuestionario para la recolección de datos, juicio de expertos para la validez de contenido y de constructo, el análisis de fiabilidad que se realizó a una muestra de 25 docentes. Luego se procede al análisis de datos con el SPSS, realizando el análisis descriptivo a través de frecuencias, la prueba de hipótesis y la interpretación.

3.6 Métodos de análisis de datos

Se realizó la prueba de hipótesis mediante el estadígrafo regresión ordinal, para demostrar la influencia de las dos variables independientes, en una variable dependiente, así también como de sus dimensiones.

3.7 Aspectos éticos

El estudio garantizó la reserva de los datos obtenidos, si los datos fueran utilizados para publicación en una revista u otro medio similar, no se revelará la identificación de los participantes. La investigadora es la única persona responsable de la gestión de los datos

IV.-Resultados

4.1 Análisis descriptivo

A continuación, se muestran el consolidado descriptivos en las tablas de frecuencia y porcentajes para cada una de las variables y sus respectivas dimensiones e interpretación.

4.1.1 Gestión del conocimiento.

Tabla 4

Frecuencia de la variable gestión de conocimiento

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Inadecuado	1	0,5%
Poco Adecuado	63	29,9%
Adecuado	147	69,7%
Total	211	100 %

Fuente: SPSS 27

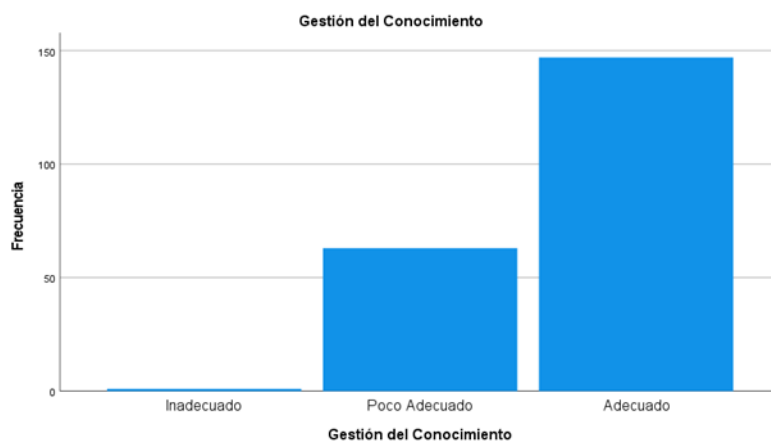


Figura 1 Aplicación de la gestión de conocimiento

Los resultados de la investigación señalan que la gestión del conocimiento en las es adecuada para la mayoría de los docentes encuestados (69.7%), se tiene que la tercera parte lo considera poco adecuado e inadecuado.

Dimensiones de la gestión del conocimiento

Tabla 5

Frecuencia de las dimensiones de la variable Gestión del conocimiento

	Creación del conocimiento		Almacenamiento		Transferencia		Aplicación y uso del conocimiento	
Inadecuado	5	2,4%	20	9.5%	6	2.8%	6	2.8%
Poco adecuado	65	30.8%	92	43.6%	63	29.9%	55	26.1%
Adecuado	141	66.8%	99	46.9%	142	67.3%	150	71.1%

. Fuente: SPSS 27

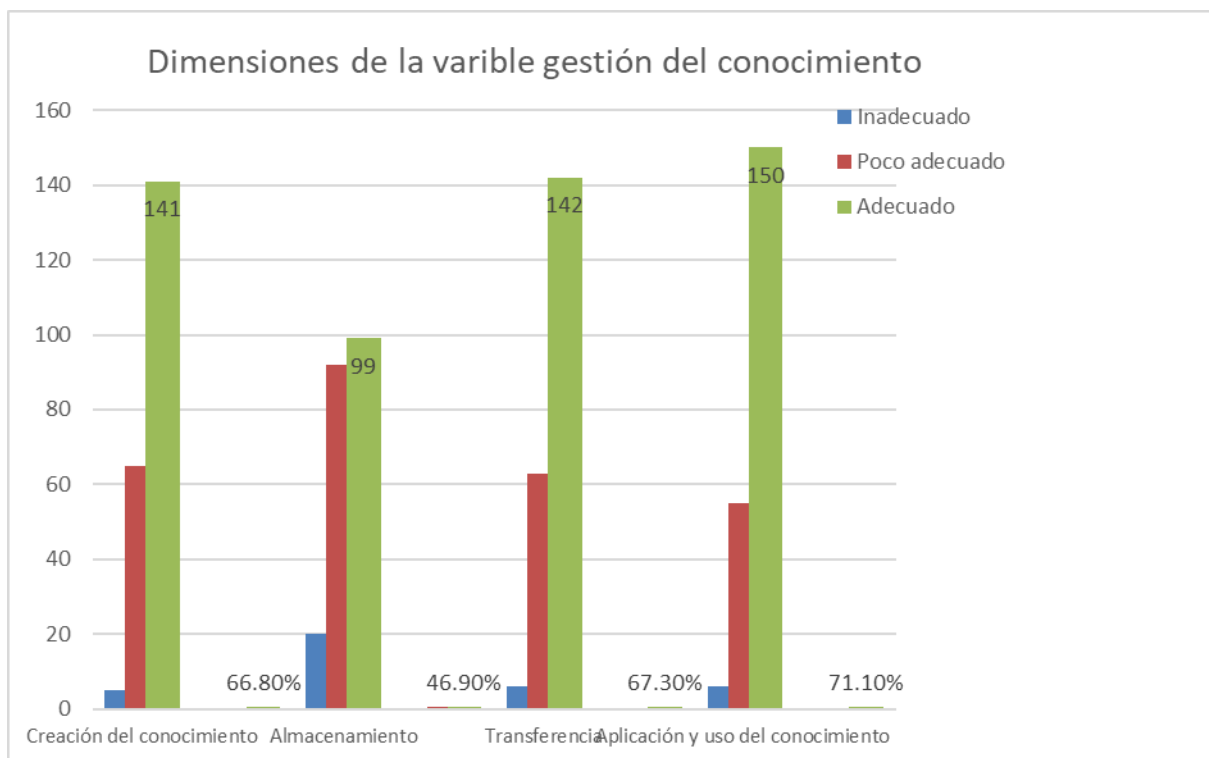


Figura 2 Frecuencia de las dimensiones de la variable gestión del conocimiento

Los datos registrados fueron considerados como adecuados por la mayoría de los docentes participantes en el estudio, en menor porcentaje el almacenamiento, esta diferencia mostrada en esta dimensión almacenamiento se relaciona que utiliza base de datos electrónicos, se conforma redes colaborativas, se organiza la memoria organizativa de las instituciones educativas.

4.1.2 Liderazgo pedagógico.

Tabla 6

Frecuencia de la variable liderazgo pedagógico

	N	%
Inadecuado	7	3,3%
Poco Adecuado	52	24,6%
Adecuado	152	72,0%
Total	211	100 %

Fuente: SPSS 27

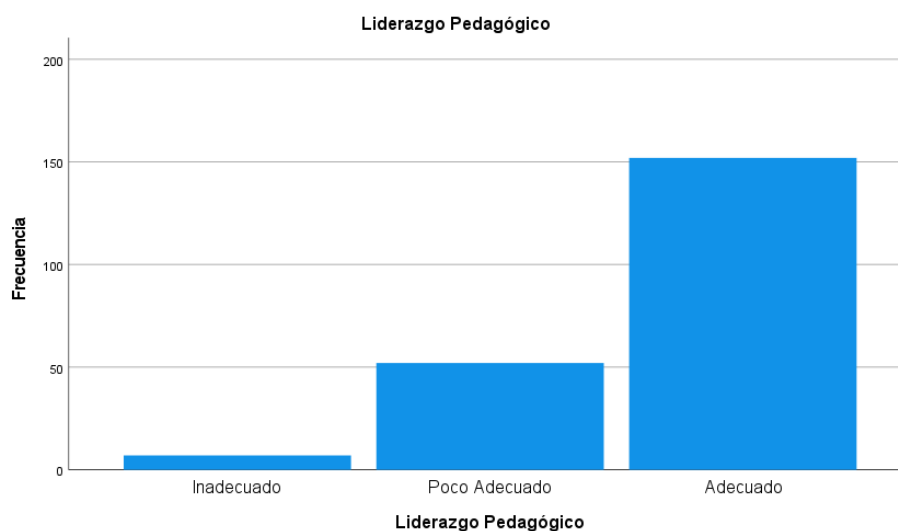


Figura 3 Frecuencia de la variable liderazgo pedagógico

El liderazgo pedagógico es adecuado para la mayoría de los docentes encuestados en un 72 %, sin embargo, la cuarta parte considera que es poco adecuada e inadecuado.

Tabla 7

Frecuencia de las dimensiones de la variable liderazgo pedagógico

	N	%	N	%	N	%
	Inadecuado		Poco adecuado		Adecuado	
Establecer metas y expectativas	6	2.8%	84	39.8%	121	57.3%
Obtención de recursos de manera estratégica	6	2.8%	63	29.9%	142	67.3%
La retroalimentación posterior y observación del aula	7	3.3%	55	26.1%	149	70.6%
Promover y participar en el aprendizaje y desarrollo de los profesores	5	2.4%	72	34.1%	134	63.5%
Asegurar un ambiente ordenado y de apoyo	5	2.4%	52	24.6%	154	73.0%

Fuente: SPSS 27

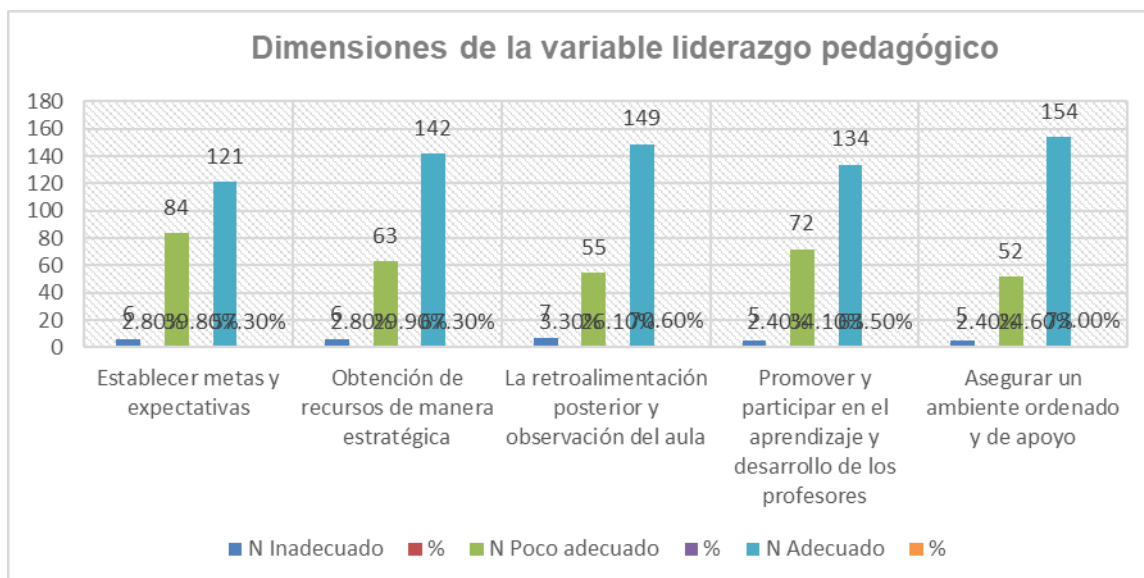


Figura 4 Frecuencia de las dimensiones de la variable liderazgo pedagógico

De la tabla de frecuencias se desprende que el liderazgo del directivo es adecuado para asegurar un ambiente ordenado y de apoyo es decir generan un clima adecuado de respeto, promueven un buen trato y solución pacífica de conflictos.

4.1.3 Calidad Educativa

Tabla 8

Frecuencia de la variable calidad educativa

	N	%
Inadecuado	6	2,8%
Poco Adecuado	45	21,3%
Adecuado	160	75,8%
Total	211	100 %

Fuente : SPSS 27

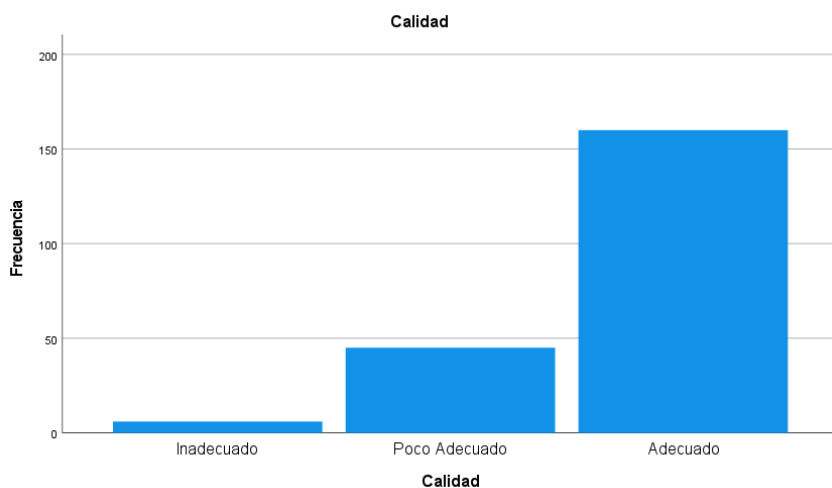


Figura 5 Frecuencia de la variable calidad educativa

La calidad educativa en las instituciones educativas de la Región Callao, tiene una tendencia elevada al nivel adecuado, los docentes perciben que se promueve el aprendizaje significativo y los aprendizajes están relacionados a los fines de la educación.

Tabla 9

Estadística de frecuencia de las dimensiones de la variable calidad educativa

	Equidad		Relevancia		Pertinencia		Eficacia		Eficiencia	
Inadecuado	3	1.4%	5	2.4%	6	2.8%	3	1.4%	3	1.4%
Poco adecuado	62	29.4%	60	28.4%	57	27.0%	60	28.4%	60	28.4%
Adecuado	146	69.2%	146	69.2%	148	70.1%	148	70.1%	148	70.1%

Fuente: SPSS 27

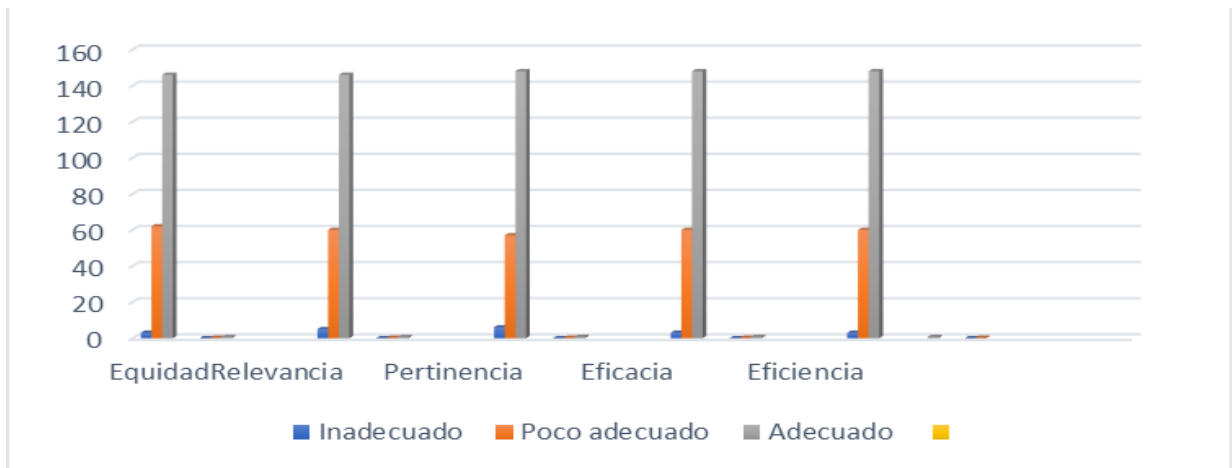


Figura 6 Frecuencia de las dimensiones de la variable calidad educativa

De los datos que se presentan se establece que la mayoría de los docentes consideran que los aspectos de la calidad educativa son adecuados, alcanzando la dimensión eficiencia y eficacia el nivel adecuado este resultado se relacionaría la forma como se asigna a la institución los recursos necesarios y son distribuidos, utilizados de acuerdo a las metas y objetivos propuestos.

4.2. Prueba de hipótesis

Nivel de significancia: $\alpha = 0,05 \equiv 5\%$

Regla de decisión: $p \geq \alpha \rightarrow$ se acepta H_0 y si $p < \alpha \rightarrow$ se rechaza H_0

Prueba estadística: Análisis de regresión logística ordinal

4.2.1 Prueba de Hipótesis general

Hipótesis General.

H_1 La gestión del conocimiento, el liderazgo pedagógico incide positivamente en la calidad educativa.

H_0 La gestión del conocimiento, el liderazgo pedagógico no incide positivamente en la calidad educativa.

Tabla 10

Información de ajuste de los modelos

Modelo	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Sólo intersección	52,434			
Final	35,071	17,309	4	,002

Función de enlace: Logit.

De los datos de la tabla, respecto a la información del modelo, se explica la incidencia de las variables independiente gestión del conocimiento, liderazgo pedagógico en la variable dependiente calidad educativa al tenerse un chi cuadrado de 17,309 y p valor de significancia de 0,002 que se encuentra dentro de los valores aceptados menor de 0.05, donde la gestión del conocimiento, el liderazgo pedagógico inciden en la calidad educativa, se rechaza la hipótesis nula.

Tabla 11

Bondad de ajuste

	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Pearson	16,798	8	,032
Desviación	13,804	8	,087

Función de enlace: Logit.

Fuente: SPSS 27

De los datos de la tabla, respecto a la bondad de ajuste se observa que el valor de chi-cuadrado de Pearson para el modelo es de 16,798 y el valor de la desviación es de 13,804 , con un p valor de ,032 y 0,087 en cada caso, demuestra la incidencia de la variable independiente en la dependiente de forma moderada.

Tabla 12 Pseudo R cuadrado

Tabla 12

Pseudo R cuadrado.

	Cox y Snell	Nagelkerke	McFadden
Resultado	,079	,109	,064

Función de enlace: Logit.

Fuente: SPSS 27

En cuanto de la prueba del pseudo R cuadrado, se tiene de acuerdo a los resultados predictivos determinados por el coeficiente de Nagalkerke, refleja que la variabilidad de la calidad educativa se debe al 10.9% de incidencia de las variables independientes se deduce que, la gestión del conocimiento y el liderazgo pedagógico incide en la calidad educativa.

Tabla 13

Estimaciones de parámetro

		Estimación	Desv. Error	Wald	gl	Sig.	Intervalo de confianza al 95%	
							Límite inferior	Límite superior
Umbral	[V3 = 1]	-4,073	,534	58,262	1	,000	-5,119	-3,027
	[V3 = 2]	-1,270	,221	33,076	1	,000	-1,703	-,837
Ubicación	[V1=1]	1,488	2,149	,480	1	,488	-2,723	5,699
	[V1=2]	-,073	,358	,042	1	,838	-,774	,628
	[V1=3]	0 ^a	.	.	0	.	.	.
	[V2=1]	-4,160	,936	19,762	1	,000	-5,994	-2,326
	[V2=2]	-,016	,385	,002	1	,966	-,770	,737
	[V2=3]	0 ^a	.	.	0	.	.	.

Función de enlace: Logit.

a. Este parámetro está establecido en cero porque es redundante.

Los datos que se observan en la tabla de las estimaciones de parámetros se desprende el valor p de 0.000 en la intersección del inicio para la variable calidad educativa, en el nivel poco adecuado se tiene los valores de Wald de 33,076 siendo el p valor de 0,000 menor.

4.2.1 Prueba de hipótesis específica 1.

Hipótesis específica 1

H1 La gestión del conocimiento, el liderazgo pedagógico incide positivamente en la dimensión equidad de la calidad educativa.

Ho La gestión del conocimiento, el liderazgo pedagógico no incide positivamente en la dimensión equidad de la calidad educativa.

Tabla 14

Información de ajuste de los modelos

Modelo	Logaritmo de la verosimilitud		Chi-cuadrado	gl	Sig.
	-2				
Sólo intersección	51,020		25,951	4	,000
Final					
Función de enlace: Logit.					

Muestra la incidencia de las variables gestión del conocimiento y liderazgo pedagógico en la dimensión equidad de la calidad educativa, se tiene un chi cuadrado de 25,95 y p valor de 0.000 que se encuentra dentro de los valores aceptados de (0.05) y se acepta la hipótesis de investigación.

Tabla 15

Bondad de ajuste

	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Pearson	5,208	8	,735
Desvianza	5,276	8	,728
Función de enlace: Logit.			

De los datos de la tabla, respecto a la bondad de ajuste se observa que el valor de chi- cuadrado de Pearson es de 5,208 y el valor de desvianza es de 5,276 los que tiene un p valor de 0.735 y 0, 728 respectivamente demuestra que no existe evidencia suficiente para rechazar la segunda hipótesis específica nula.

Tabla 16

Pseudo R cuadrado

	Cox y Snell	Nagelkerke	McFadden
Tabla 16 Pseudo R cuadrado	,116	,156	,091

Función de enlace: Logit.

De los datos que se presentan a continuación en la tabla respecto al Pseudo R cuadrado, el valor de Nagelkerke es de 156 indica que el 15.6% de la variabilidad de incidencia de la gestión de conocimiento y el liderazgo pedagógico del escenario

de investigación referente a las dimensiones equidad.

Tabla 17

Estimaciones de parámetro

		Estimación	Desv. Error	Wald	gl	Sig.	Intervalo de confianza al 95%	
							Límite inferior	Límite superior
Umbral	[v3d1 = 1]	-5,778	1,048	30,402	1	,000	-7,832	-3,724
	[v3d1 = 2]	-1,127	,211	28,402	1	,000	-1,541	-,712
Ubicación	[V1=1]	1,593	2,776	,329	1	,566	-3,848	7,033
	[V1=2]	-,555	,324	2,926	1	,087	-1,190	,081
	[V1=3]	0 ^a	.	.	0	.	.	.
	[V2=1]	-5,045	1,305	14,956	1	,000	-7,602	-2,488
	[V2=2]	-,093	,355	,069	1	,793	-,788	,602
	[V2=3]	0 ^a	.	.	0	.	.	.

Función de enlace: Logit.

Muestran los coeficientes de la expresión de la regresión respecto a la calidad educativa por lo que se asumirá para la comparación al nivel poco adecuado (2), para estas expresiones se tienen los valores de Wald de 28,402 siendo estos significativos siendo el p valor (0,000) menor al nivel de significación estadística ($p < 0.05$).

4.2.2 Prueba de hipótesis específica 2.

Hipótesis específica 2

H1 La gestión del conocimiento, el liderazgo pedagógico incide positivamente en la dimensión relevancia de la calidad educativa.

H0 La gestión del conocimiento, el liderazgo pedagógico no incide positivamente en la dimensión relevancia de la calidad educativa.

Tabla 18

Información de ajuste de los modelos

Modelo	Logaritmo de la verosimilitud	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Sólo intersección	-2			
Final	51,958	19,009	4	,001

Función de enlace: Logit.

De los datos de la tabla, respecto a la información del modelo se observa que se

tiene un chi cuadrado de 19,009 y un p valor de 001, la misma que se encuentra dentro de los valores permitidos de 0.05, significa que la gestión del conocimiento y el liderazgo pedagógico inciden en la dimensión relevancia de la calidad educativa.

Tabla 19

Bondad de ajuste

	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Pearson	14,475	8	,070
Desviación	11,349	8	,183

Función de enlace: Logit.

De los datos de la tabla, respecto a la bondad de ajuste se observa que el valor de chi- cuadrado de Pearson es de 14,475 y el valor de desviación es de 11,349 los que tiene un p valor de 0.70 y 0, 183 respectivamente demuestra que no existe evidencia suficiente para rechazar la segunda hipótesis específica nula.

Tabla 20

Pseudo R cuadrado

	Cox y Snell	Nagelkerke	McFadden
	,086	,114	,064

Función de enlace: Logit.

De los datos que se presentan a continuación en la tabla respecto al Pseudo R cuadrado, el valor de Nagelkerke es de 0,114 indica que el 11,4 % de la variabilidad de incidencia de la gestión de conocimiento y el liderazgo pedagógico del escenario de investigación referente a la dimensión relevancia.

Tabla 21

Estimaciones de parámetros

		Estimación	Desv. Error	Wald	gl	Sig.	Intervalo de confianza inferior	Intervalo de confianza superior
Umbral	[v3d2 = 1]	-4,232	,593	50,975	1	,000	-5,393	-
	[v3d2 = 2]	-,798	,199	16,136	1	,000	-1,187	-
Ubicación	[V1=1]	-20,176	,000	.	1	.	-20,176	-
	[V1=2]	,287	,341	,707	1	,401	-,382	,
	[V1=3]	0 ^a	.	.	0	.	.	.
	[V2=1]	-3,450	,963	12,826	1	,000	-5,338	-
	[V2=2]	,022	,356	,004	1	,950	-,675	,
	[V2=3]	0 ^a	.	.	0	.	.	.

Función de enlace: Logit.

a. Este parámetro está establecido en cero porque es redundante.

Los datos que se observan en la tabla de estimaciones de parámetros, tenemos que la variable liderazgo pedagógico y la variable calidad educativa tiene un p valor de 0,000, que se encuentra dentro de los márgenes de p valor 0.05, entonces la gestión del conocimiento y liderazgo pedagógico inciden en la dimensión relevancia de la calidad educativa.

4.2.3 Prueba de hipótesis específica 3.

Hipótesis específica 3

H1 La gestión del conocimiento, el liderazgo pedagógico incide positivamente en la dimensión pertinencia de la calidad educativa.

Ho La gestión del conocimiento, el liderazgo pedagógico no incide positivamente en la dimensión pertinencia de la calidad educativa.

Tabla 22

Información de ajuste de modelos

Modelo	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Sólo intersección	48,676			
Final	37,337	11,339	4	,023

Función de enlace: Logit.

El valor de Chi-cuadrado es de 11.339 y el p-valor es 0,23 que se encuentra dentro del valor permitido de 0.05, en el sentido que la gestión del conocimiento, el liderazgo pedagógico, se rechaza la hipótesis nula..

Tabla 23

Bondad de ajuste

	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Pearson	12,497	8	,130
Desviación	12,149	8	,145

Función de enlace: Logit.

El valor de chi- cuadrado de Pearson que es de 12,497 y la desviación de 12,149 con un p valor de 0,130 y 0,145 fuera de los rangos aceptables.

Tabla 24

Pseudo R cuadrado

	Cox y Snell	Nagelkerke	McFadden
	,052	,069	,038

Función de enlace: Logit.

De los datos que se presentan a continuación en la tabla respecto al Pseudo R cuadrado, el valor de Nagelkerke es de 0,069 indica que el 6,9 % de la variación de la dimensión pertinencia de la calidad educativa se debe a la incidencia de las variables gestión del conocimiento y liderazgo pedagógico.

Tabla 25

Estimaciones de parámetro

		Estimación	Desv. Error	Wald	gl	Sig.	Intervalo de confianza al 95%	
							Límite inferior	Límite superior
Umbral	[v3d3 = 1]	-3,830	,479	63,874	1	,000	-4,769	-2,891
	[v3d3 = 2]	-,921	,203	20,636	1	,000	-1,319	-,524
Ubicación	[V1=1]	,742	2,163	,118	1	,732	-3,498	4,981
	[V1=2]	,071	,336	,045	1	,832	-,587	,730
	[V1=3]	0 ^a	.	.	0	.	.	.
	[V2=1]	-3,117	,886	12,369	1	,000	-4,854	-1,380
	[V2=2]	-,040	,355	,013	1	,911	-,736	,657
	[V2=3]	0 ^a	.	.	0	.	.	.

Función de enlace: Logit.

Los valores de Wald de 20,636, siendo el p valor (0,000) menor al nivel de significación estadística ($p < 0.05$), se evidencia incidencia de las variables gestión del conocimiento, liderazgo pedagógico en la dimensión pertinencia de la calidad educativa.

4.2.4 Prueba de hipótesis específica 4.

Hipótesis específica 4

H1 La gestión del conocimiento, el liderazgo pedagógico incide positivamente en la dimensión eficacia

Ho La gestión del conocimiento, el liderazgo pedagógico no incide positivamente

en la dimensión eficacia

Tabla 26

Información de ajuste de los modelos

Modelo	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Sólo intersección	41,031			
Final	26,340	14,691	4	,005

Función de enlace: Logit.

De los datos de la tabla, respecto a la información del modelo, dado que el chi-cuadrado es de 14,691 el p-valor es 0,005 que se encuentra dentro del valor estimado de 0.05, se evidencia que las variables gestión del conocimiento y liderazgo pedagógico inciden la dimensión eficacia de la calidad educativa, en tal sentido se rechaza la cuarta hipótesis específica nula.

Tabla 27

Bondad de ajuste

	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Pearson	4,320	8	,827
Desviación	4,826	8	,776

Función de enlace: Logit.

De los datos de la tabla, respecto a la bondad de ajuste se observa que el valor de chi-cuadrado de Pearson es de 4,320 y el p 0,827 que no se encuentra dentro de los rangos de p valor.

Tabla 28

Pseudo R cuadrado

	Cox y Snell	Nagelkerke	McFadden
	,067	,091	,052

Función de enlace: Logit

De los datos que se presentan a continuación en la tabla respecto al Pseudo R cuadrado, el valor de Nagelkerke es de 0,091, en tal sentido 9,1 % de la variabilidad

de la dimensión eficacia de la calidad educativa corresponde a la incidencia de la gestión de conocimiento y el liderazgo pedagógico en la dimensión eficacia de la calidad educativa.

Tabla 29

Estimaciones de parámetro

		Estimación	Desv. Error	Wald	gl	Sig.	Intervalo de confianza al 95%	
							Límite inferior	Límite superior
Umbral	[v3d4 = 1]	-4,723	,728	42,123	1	,000	-6,150	-3,297
	[v3d4 = 2]	-,854	,201	18,093	1	,000	-1,248	-,461
Ubicación	[V1=1]	-21,940	,000	.		1	-21,940	-21,940
	[V1=2]	,288	,344	,698		1	,404	-,387
	[V1=3]	0 ^a	.	.		0	.	.
	[V2=1]	-2,027	,905	5,013		1	,025	-3,801
	[V2=2]	-,040	,357	,013		1	,910	-,740
	[V2=3]	0 ^a	.	.		0	.	.

Función de enlace: Logit.

Se asumen los valores de Wald de 18,093, el p valor (0,000) que se encuentra dentro de los rangos de p valor ($p < 0.05$), se evidencia incidencia de las variables gestión del conocimiento, liderazgo pedagógico en la dimensión eficacia de la calidad educativa, se rechaza la cuarta hipótesis nula.

4.2.5 Prueba de hipótesis específica 5.

Hipótesis específica 5

H1 La gestión del conocimiento, el liderazgo pedagógico incide positivamente en la dimensión eficiencia de la calidad educativa.

H0 La gestión del conocimiento, el liderazgo pedagógico no incide positivamente en la dimensión eficiencia.

Tabla 30

Información de ajuste de los modelos

Modelo	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Sólo intersección	50,830			
Final	36,830	14,000	4	,007

Función de enlace: Logit.

De los datos de la tabla, respecto a la información del modelo, dado que el valor de chi-Chi-cuadrado es de 14,000 p-valor es 0,007 que se encuentra dentro de los parámetros de p 0.05, en tal sentido se rechaza la quinta hipótesis específica, en tal sentido la gestión el conocimiento y el liderazgo pedagógico inciden en la dimensión eficiencia de la calidad educativa.

Tabla 31

Bondad de ajuste

	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Pearson	15,245	8	,055
Desviación	17,237	8	,028

Función de enlace: Logit

De los datos se observa que el valor p valor de Chi-Cuadrado de Pearson es de 0,55 y la desviación es de 0,28

Tabla 32

Pseudo R cuadrado

	Cox y Snell	Nagelkerke	McFadden
	,064	,089	,052

Función de enlace: Logit

De los datos que se presentan a continuación en la tabla respecto al Pseudo R cuadrado, el valor de Nagelkerke es de 0,089 indica que el 8,9 % de la variabilidad de incidencia en la dimensión eficiencia de la calidad educativa depende de las variables gestión de conocimiento y el liderazgo pedagógico.

Tabla 33

Estimaciones de parámetro

		Estimación	Desv. Error	Wald	gl	Sig.	Intervalo de confianza al 95%	
							Límite inferior	Límite superior
Umbral	[v3d5 = 1]	-4,465	,611	53,422	1	,000	-5,662	-3,267
	[v3d5 = 2]	-1,210	,217	31,099	1	,000	-1,636	-,785
Ubicación	[V1=1]	,827	2,251	,135	1	,713	-3,584	5,239
	[V1=2]	,010	,353	,001	1	,978	-,682	,702
	[V1=3]	0 ^a	.	.	0	.	.	.
	[V2=1]	-3,665	,958	14,627	1	,000	-5,543	-1,787
	[V2=2]	-,196	,369	,284	1	,594	-,920	,527
	[V2=3]	0 ^a	.	.	0	.	.	.

Función de enlace: Logit.

Se rechaza la quinta hipótesis específica nula, en tal sentido la gestión del conocimiento y el liderazgo pedagógico inciden en la dimensión eficiencia de la calidad educativa, se tienen los valores de Wald de 31,099, el p valor (0,000) menor al nivel de significación estadística ($p < 0.05$). Por lo que, se rechaza la quinta hipótesis específica nula, en tal sentido la gestión del conocimiento y el liderazgo pedagógico inciden en la dimensión eficiencia de la calidad educativa.

V.- Discusión

De acuerdo con el objetivo general los resultados implica que la incidencia de la gestión del conocimiento y liderazgo pedagógico que perciben los encuestados respecto a la variable calidad educativa y luego la regresión ordinal en cada una de sus dimensiones.

Los resultados a nivel descriptivo de la variable gestión del conocimiento indican que la mayoría de los docentes lo consideran adecuado y con respecto a sus dimensiones consideran adecuado la aplicación y uso del conocimiento e inadecuado el almacenamiento, esto significa que los directivos mayormente gestionan la información para crear nuevos conocimientos, implementan proyectos de innovación, sin embargo presentan dificultades en conformar redes informáticas para almacenar y facilitar el acceso a la información, sistematizar las buenas prácticas docente para su réplica, procesar información objetiva, así como de aprovechar el conjunto de ideas, intuiciones y creatividad como también lo establece Nonaka y Takeuchi (1995) .

En los resultados descriptivos de la variable liderazgo pedagógico la mayoría de los docentes señalan que los directores ejercen un liderazgo pedagógico adecuado y mayormente se ve reflejado en la dimensión asegura un ambiente ordenado y de apoyo y la dimensión la retroalimentación posterior y observación del aula, lo que significa que los directores en las instituciones educativas promueven un clima de favorable para el aprendizaje y realizar retroalimentación a la práctica pedagógica, presentando dificultades en la dimensión establecer metas y expectativas relacionado con la planificación, diseño de los instrumentos de gestión, así también con la dimensión promover y participar en el aprendizaje de los profesores relacionado con crear espacios colaborativos para la conformación de las comunidades de aprendizaje.

Frias (2015) señaló que el asesoramiento del directivo, con la planificación, a los docentes que mejora su práctica para .Delgado (2004) señala que la calidad educativa esta vinculada a la relevancia, pertinencia, equidad, eficiencia y eficacia de procedimientos para cumplir con las finalidades implementadas. La investigación realizada por Condori (2019) determinó que el liderazgo del directivo

se visualiza de forma regular con la imagen institucional, las relaciones humanas, el área de trabajo y el clima institucional.

Es importante mencionar la contribución de Delgado (2004), quién indica la concepción Calidad está vinculada a relevancia, pertinencia, equidad, eficiencia y eficacia de procedimientos, renovar e inventar conocimientos, interaccionar de manera crítica con sus estudiantes.

La eficiencia en la igualdad en la repartición del aprendizaje, su importancia y congruencia, sobre los propósitos pedagógicos sin están en su totalidad y no ocasiona desigualdades y que no produzcan desigualdades que genera una inequitativa repartición de aptitudes y oportunidades (Aguerrondo,2005).

Los encuestados consideran mayoritariamente que tienen un nivel adecuado y en las dimensiones consideran a la eficacia, eficiencia y pertinencia debido a que se encuentran relacionados con la generación de aprendizajes pertinentes de acuerdo a las necesidades de los estudiantes, los proceso pedagógicos, la distribución de recursos y los planes de mejora, también consideran como poco adecuado e inadecuado las dimensiones de equidad y relevancia, relacionados con el respeto de los derechos humanos, el aprendizaje relacionado a los fines de la educación.

Para Avendaño, Paz y Parada-Trujillo (2016) encontró que las escuelas no han identificado los procesos de planificación lo que limita los resultados de las acciones que realizan, mostraron deficiencias en la construcción de planes de mejoramiento y que no responden a las necesidades y urgencias de la comunidad, en ninguna escuela se evidenció espacio de diálogos y la discusión pedagógica.

Para fundamentar este resultado Araya, Salgado, Ramírez y Alfaro (2019) en su investigación sobre incidencia en la gestión en el desarrollo organizativo en las escuelas de primaria y secundaria determinó que las variables modelo de gestión de conocimiento afecta significativamente al desarrollo de la organización, siendo relevante la relevancia y memoria organizativa, lo que permite visualizar la relevancia que puede alcanzar la disponibilidad y utilización adecuada del conocimiento existente para el desarrollo de las actividades de estas instituciones, también López y Moreno (2018) en la investigación sobre la percepción de los docentes frente al liderazgo, concluyó que los líderes influyen en los docentes

para dinamizar acciones, realizando reuniones frecuentes, generando vínculos afectivos que mejora el desarrollo instruccional y la calidad educativa.

El valor del modelo tiene una significancia de 0.000 y el pseudo cuadrado de acuerdo al índice de Cox y Snell in dicha que es de 116, índice de Nagelkerke de 156 y el índice de MAcFadden 0,91.El R2 de Nagelkerke certifica que la incidencia de las variables independientes en la dimensión equidad de la calidad educativa es del 15,6% y de acuerdo a la significatividad estadística se afirma la hipótesis de investigación y se rechaza la hipótesis nula, resultados similares, los referentes teóricos Poggi (2010) señala es la educación que se imparte a todos por igual, considerando el contexto cultural, geográfico y la individualidad del estudiante, así como las oportunidades que requiere, responde a los intereses del estudiante, dentro del marco del derecho a la educación

Para el 11.4% (Nagelkerke) demuestra que las variables independientes influyen en la dimensión relevancia.Para Niebles, Hernández & Cardona (2016), investigó sobre herramientas modernas para la gestión del conocimiento que permita mejorar la calidad educativa en la institución a la que pertenecen y su entorno, formar espacios de colaboración donde emerge el conocimiento desde diálogos entre los participantes que comparten ideas e información, sistemas para recuperar la información, utilizar formas de socialización para la transformación del conocimiento, a través de documentos compartidos.

Para el 11.4% (Nagelkerke) demuestra que las variables independientes influyen en la dimensión pertinencia, En este sentido, Tummapudi (2016) establece en las organizaciones no es necesario ver la gestión del conocimiento de forma aislada o de iniciativa independiente sino la vinculación de la gestión del conocimiento con la innovación y la cultura.

Para Durán (2019) en su investigación realizada encontrándose una relación positiva el 44% de docentes respondió al cuestionario gestión de conocimiento de forma afirmativa en sus dimensiones: definición de la tarea pedagógica, responsabilidad pedagógica, innovación.

. A su vez, Núñez & Díaz (2017) en la investigación realizada a directores y docentes de escuelas rurales y urbanas del norte del país se utilizó el método de encuesta a 340 profesionales con el propósito de establecer las competencias gerenciales para los directivos que se sustenta en modelos de calidad en el

contexto de la mejora continua determinándose que las competencias que deben desarrollar los directivos es el manejo de dirección, el liderazgo, la gestión del cambio.

Con respecto a la dimensión eficacia de los resultados presenta una incidencia del 9,1% se corrobora con Toranzos (2000), que consideró la eficacia, relacionado con los resultados de aprendizaje que logren los estudiantes.

La dimensión eficiencia presenta el 8.9% de incidencia, se corrobora con lo planteado por la UNESCO (2007) debido a que se refiere al costo de lograr estos objetivos, el uso responsable de los fondos educativos, respetar los recursos asignados por la sociedad para este fin y también Blanco (2008) lo relaciona con la forma como se asigna a la institución los recursos necesarios y son distribuidos, utilizados de forma adecuada, Robinson (2019) que los líderes deben enfatizar las metas de aprendizaje para que los logros alcanzados serán conocidos por la comunidad educativa.

A su vez Martínera (2016) señala que la mejor educación o educación de calidad, mediante la gestión y administración de agentes directivos, mismos que dan alcance a la cobertura, aprendizaje y equidad para todos los estudiantes.

VI.- Conclusiones

Primera

Se concluyó que la gestión de conocimiento y el liderazgo pedagógico inciden en la calidad educativa de las instituciones educativas de la Red Educativa N° 01 de la Región Callao se determinó con la prueba estadística de Nagelkerke 10,9%.

Segunda

Se concluyó de acuerdo a lo estimado por la prueba estadística de Nagelkerke 15,6%, indicaron que la gestión de conocimiento y liderazgo pedagógico inciden en la equidad.

Tercera

Se concluyó de con los resultados de la prueba de Nagelkerke 11,4%, se relacionó que la gestión de conocimiento y liderazgo pedagógico inciden en la relevancia.

Cuarta

Se concluyó con los resultados de la prueba estadística de Nagelkerke 6,9% la gestión de conocimiento y liderazgo pedagógico inciden en la pertinencia.

Quinta

Se concluyó con los resultados de la prueba estadística de Nagelkerke 9,1% la gestión de conocimiento y liderazgo pedagógico inciden en la eficacia.

Sexta

Se concluyó con los resultados de Nagelkerke 8,9 % la gestión de conocimiento y liderazgo pedagógico inciden en la eficiencia.

VII.- Recomendaciones

Primera

Se recomienda a la Dirección Regional de Educación del Callao capacitar a los directivos y docentes en las tecnologías digitales como elemento integrador del proceso educativo que les permita la creación de conocimientos mejorar su desempeño para el desarrollo de la sociedad.

Segunda

Se recomienda de acuerdo a los resultados de la dimensión equidad a los directores y docente en los instrumentos de gestión adaptar la educación a los intereses de todos

Tercera

Analizando los resultados de la dimensión relevancia se recomienda que en los planes curriculares se considere la identidad cultural, social y la economía, suficientemente coherente como gestor del conocimiento para obtener una formación general de los estudiantes a nivel regional.

Cuarta

Visto los resultados de la dimensión pertinencia se recomienda a los directores realizar evaluaciones permanentes de las actividades pedagógica de los docentes que permita mantener la pertinencia dentro de sus actividades.

Quinta

Se recomienda de acuerdo a los resultados de la dimensión eficacia realizar capacitaciones a los docentes sobre estrategias para la mejora de destrezas en los estudiantes para lograr el desarrollo de personalidad y la construcción de su propio destino.

Sexta

Se recomienda a los directores de acuerdo a los resultados de la dimensión eficiencia el uso responsable de los fondos educativos, así como de los recursos asignados priorizando las metas de los compromisos de gestión

Propuesta

1. Título

Programa de implementación:

Estrategias para implementar una comunidad de aprendizaje en las instituciones educativas

2. Objetivos

a. General

Desarrollar estrategias para implementar una comunidad de aprendizaje en las instituciones educativas.

b. Específicos

1. Sensibilizar a la comunidad educativa
2. Implementar estrategias de liderazgo pedagógico del director para implementar una comunidad de aprendizaje en las instituciones educativas.
3. Implementar estrategias de gestión del conocimiento para implementar una comunidad de aprendizaje en las instituciones educativas.

Beneficiarios

DIRECTOS:

Directores de las instituciones educativas que conforman la RED educativa N° 01 de la Región Callao.

INDIRECTOS:

Comunidad educativa de las instituciones educativas que conforman la RED educativa N° 01 de la Región Callao.

4. Justificación

Los centros educativos en la búsqueda de la calidad se sientan comprometidos con la necesidad de cambio, con un reto de innovar para la implementación de una comunidad de aprendizaje en las instituciones educativas.

La literatura señala que en las escuelas efectivas es importante una buena gestión y que el dinamizador es el liderazgo, especialmente del equipo directivo (Gairín, 2000, López, 2006, Leithwood, 2009) y los efectos del liderazgo sobre los aprendizajes de los estudiantes es en un 25% del total de impacto que proviene desde la escuela (Leithwood, Seashore, Anderson y Wahlstrom, 2004) siendo una

clara influencia positiva para el centro.

4. Actividades

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

Actividades	Responsables	Inicio y término		Productos	Cantidad de Beneficiarios
		Cronograma (Meses/años)			
Objetivo Especifico N° 1					
Sensibilizar a la comunidad educativa					
1.1.-Taller virtual de sensibilización a la comunidad educativas	DREC Coordinador de Red 01	Marzo	Abril	Taller de sensibilización dando a conocer lo que se desea implementar	489 docentes y directivos
Objetivo Especifico N° 2					
Implementar estrategias de gestión del conocimiento en las comunidades de aprendizaje					
2.1.-Conformación de redes de aprendizajes	Directivos	mayo	Junio	Organización de las redes entre las distintas escuelas, así como en la misma escuela	489 docentes y directivos
Objetivo Especifico N° 3					
Implementar estrategias de liderazgo pedagógico del director para transformar la escuela en una comunidad de aprendizaje.					
3,2.-Actualización de los instrumentos de gestión	Directores de las IE y comisiones.	marzo	abril	Instrumentos de gestión actualizados	11 instituciones educativas

3.3.-Conformación de grupos interactivos	Directores y docentes	mayo		Relación de grupos interactivos	489 docentes y directivos
3.4.,Trabajo colegiado	Directivos	Marzo	Diciembre	Estrategias ligadas a la colaboración docente que potencien el trabajo en equipo	

6. Presupuesto

A. Gastos:

Actividad asociada (Número)		Inversión	Cantidad	Costo Unitario	Costo Total
1.1	Ponente		01	300	300
2.1.	Ponente		02	300	600
	Total				900.00

Actividad asociada (Número)		Gastos de Operación	Cantidad	Costo Unitario	Costo Total
1.1	Alquiler de equipos		01	100	100
2.1.	Alquiler de equipos		02	100	200
	Total				300.00

Actividad asociada (Número)		Desarrollo Profesional	Cantidad	Costo Unitario	Costo Total
	Reconocimiento a expositores		3	50	150
	Total				150.00

Gasto total (Inversión + Operación + Desarrollo Profesional)	900.00 + 300.00+ 150.00 = 1350.00
--	--------------------------------------

REFERENCIAS:

- Aguerrondo, I. (2006). *Calidad y Equidad en la Educación*. Organización de Estados Iberoamericanos
- .Araya, S. Salgado C., Grandón, E. Ramírez, P.& Alfaro, J.(2019) Explorando la relación entre gestión del conocimiento y rendimiento organizativo en organizaciones educativas. *Iberian Conference on Information Systems and Technologies (CISTI)*, Coimbra, Portugal, 2019, pp. 1-5.
- Arias J, Villasís.M y Miranda M. (2016) EL protocolo de investigación III: la población de estudio. *Revista Alergia México* 63 (2) México
- Avendaño, W., & Paz, L., & Parada-Trujillo, A. (2016). Estudio de los factores de calidad educativa en diferentes instituciones educativas de Cúcuta. *Investigación & Desarrollo*, 24(2),329-354.[fecha de Consulta 2 de Julio de 2020]. ISSN: 0121-3261. Disponible en:
- Baptista, P., Fernández, C., y Hernández, R. (2006). *Metodología de la investigación*. México: McGraw-Hil.
- Blanco, R. (2008). Eficacia escolar desde el enfoque de calidad de la educación. En R. Blanco, I. Aguerrondo, G. Calvo, G. Cares, L. Cariola, R. Cervini, N. Dari, E. Fabara, L. Miranda, F. J. Murillo, R. Rivero, M. Román y M. Zorrilla (Eds), *Eficacia escolar y factores asociados en América Latina y el Caribe* (pp. 7-16). Santiago de Chile, Chile: UNESCO/LLECE.
- Bolívar, A. (2010). El liderazgo educativo y su papel en la mejora: Una revisión actual de sus posibilidades y limitaciones. *Psicoperspectivas. Individuo y Sociedad*, 9(2), 9-33. doi:10.5027/psicoperspectivas-vol9-issue2-fulltext-112.
- Braslavsky, C (2012). Diez factores para una educación de calidad para todos en el siglo XXI, REICE. *Revista electrónica sobre calidad eficacia y cambio en educación*.
- Cantón, I., Ferrero, E. (2016). La gestión del conocimiento en revistas de educación. *Educar*, [en línea], 2016, 52 (2):401-22.
- Capcha, Y. (2019). Gestión por procesos hacia la calidad educativa en el Perú. *Revista Arbitrada Interdisciplinaria Koinonía*. 4. 243. 10.35381/r.k.v4i8.277.
- Castro, S., Flores, F., Cornejo, C., Castro, M. (2019) Competencias de Liderazgo que

movilizan docentes en puestos directivos escolares de establecimientos educativos particulares subvencionados de la V Región de Chile. *Revista Educación*. 43(2).

<http://dx.doi.org/10.15517/revedu.v43i2.31834>

Cazau, P. (2006). *Introducción a la investigación en ciencias sociales*. Lima. Editorial Universidad Ricardo Palma. Obtenido de https://educacionparatodalavida.files.wordpress.com/2015/10/cazau_pablo_introducc

Condori, Y. (2019). Liderazgo y gestión del conocimiento de los directivos del Instituto Superior Pedagógico Público de Puno. *Revista Innova Educación*, 1(2), 189-196. DOI:

<https://doi.org/10.35622/j.rie.2019.02.005>

Cuenca, R., Cáceda, J. (2017). Ideales Normativos, Normas y Praxis: Patologías Sociales sobre los Directivos Escolares en el Perú. REICE. *Revista Electrónica Iberoamericana sobre Calidad, Eficacia y Cambio en Educación*, 2017, 15(2).

Davenport, T., De Long, D., & Beers, M. (1997). *Building successful knowledge management projects*. Center for business innovation working paper, 4.

Davenport, T. H., & Prusak, L. (2001). *Conocimiento en acción como las organizaciones manejan lo que saben*. Prentice Hall.

Delgado, K. (2004). *Evaluación y calidad de la educación*. Lima: Derrama Magisterial

Deming, E. (1989), *Calidad, Productividad y competitividad, La Salida de la crisis*. Madrid, España: Editorial de Santos S.A.

Drucker, P. F. (1999). *Los desafíos de la gerencia para el siglo XXI*. Editorial Norma.

Durán, S. (2019). Gestión del conocimiento y satisfacción laboral en las instituciones educativas del nivel inicial. *Revista Innova Educación*, 1(3), 355-362. <https://doi.org/10.35622/j.rie.2019.03.008>

Egido, I. (2005). Reflexiones en torno a la evaluación de la calidad educativa. *Tendencias pedagógicas*, 10, 17-28.

Espínola, V., Treviño, J., Guerrero, M., & Martínez, J. (2017). Liderazgo para la mejora en escuelas vulnerables: prácticas asociadas al cumplimiento de metas de aprendizaje. *Estudios pedagógicos (Valdivia)*, 43(1), 87-106.

- <https://dx.doi.org/10.4067/S0718-07052017000100006>
- Formichella, M. (2014). Índice de Inequidad Educativa Básica. Una propuesta de medición de la Equidad Educativa Interna en Latinoamérica. *Archivos Analíticos de Políticas Educativas*, 22(1).
<http://dx.doi.org/10.14507/epaa.v22n1.2014>
- Frías, G. (2015) *Gestión pedagógica para la reflexión de la práctica educativa como estrategia que fortalece el logro escolar*. Recuperado de: <http://xplora.ajusco.upn.mx:8080/xplora-pdf/Frias%20Ramirez,%20Guadalupe.pdf> 31
- Fuenzalida, I. (2013) *La planificación en todo momento*. Santiago de Chile. Editorial Pearson.
- Galán, M. (2010). Metodología de la investigación. Recuperado de <http://manuelgalan.blogspot.com/2010/02/justificacion-y-limitaciones-enla.html>.
- García, J., Juárez, S., & Salgado, L. (2018). Gestión escolar y calidad educativa. *Revista Cubana de Educación Superior*, 37(2), 206-216. Recuperado en 14 de julio de 2020, de http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S025743142018000200016&lng=es&tlng=es.
- Gutiérrez Vargas, G. (2018). Gestión del conocimiento en educación en respuesta a las tendencias del pensamiento dominantes en la escuela. *Revista Complutense De Educación*, 30(1), 245-259.
<https://doi.org/10.5209/RCED.57166>
- Hallinger, P. (2012). *School Leadership that Makes a Difference: Lessons from 30 Years of International Research* [Liderazgo de la escuela que hace: Lecciones de diferencia a partir de 30 años de investigación internacional]. Roma: Ministry of Education
- Heinz Dieterich (2001)- *Nueva Guía Para La Investigación Científica*. Editorial Planeta México.
- Hernández, M., Catrino, J., & Bravo, C. (2017). Creencias de directivos escolares: implicancias en el liderazgo pedagógico. *Psicología Escolar e Educativa*, 21(3), 541-548.
<https://dx.doi.org/10.1590/2175-353920170213111102>
- Hernández, R., Fernández, C., Baptista, P. (2006). "Metodología de la investigación". Cuarta edición. México DF. México. Editorial Mc Graw Hill.

- IPEBA. (2013). Qué y cómo evaluamos la gestión de la institución educativa (2da ed.). Lima, Perú: Ministerio de Educación
- INEE. (2008). Análisis multinivel de la calidad educativa en México ante los datos de PISA 2006. Instituto Nacional para la Evaluación de la Educación. México.
- Lewin, K., Lippitt, R. & White, R. (1939). Patterns of aggressive behavior in experimentally created social climates. *Journal of Social Psychology*, 10, 271-30.
- López, J., Fuentes, A., & Moreno, A. (2018). El liderazgo efectivo en los centros concertados de naturaleza cooperativa: Percepciones de sus docentes. *Actualidades Investigativas en Educación*, 18(3), 318-339.
- Martínera, V. (2016). Orientaciones de políticas educativas del Consejo de Educación Inicial y Primaria. España: Consejo de Educación Inicial y Primaria. Obtenido de <http://www.ceip.edu.uy/documentos/2017/ceip/OpeCEIP2016-2020.pdf>
- Martínez, E. (02 de 2003). Gestión del conocimiento. Obtenido de <http://www.bizkaia.eus/>: http://www.bizkaia.eus/Home2/Archivos/DPTO8/Temas/Pdf/ca_GTcapitulo2.pdf?hash=51ad832f2ef685c02d6feb7768c61887
- Maureira, O. (2004). Liderazgo factor de eficacia escolar, hacia un modelo causal. *Revista Electrónica Iberoamericana sobre Calidad, Eficacia y Cambio en Educación*. 2(1), 1-20. Recuperado de <http://www.ice.deusto.es/rinace/reice/vol2n1/Maureira.pdf>.
- Maya, E., Aldana, J. & Isea, J. (2019). Liderazgo Directivo y Educación de Calidad. *CIENCIAMATRIA*. 5. 10.35381/cm.v5i9.102 . <https://doi.org/10.35381/cm.v5i9.102>
- Ministerio de Educación Perú. (2014). Marco de buen desempeño del directivo. Lima: Ministerio de Educación del Perú.
- Murillo, F. J. (2007). Investigación iberoamericana sobre eficacia escolar. Bogotá: Convenio Andrés Bello.
- Niebles, W., Hernández, H., & Cardona, D. (2016). Gestión tecnológica del conocimiento: herramienta moderna para la gerencia de instituciones educativas. *REVISTA DE INVESTIGACIÓN, DESARROLLO E*

INNOVACIÓN, 7(1), 25-36.

<https://doi.org/10.19053/20278306.v7.n1.2016.5633>

Nonaka, I., Takeuchi, H. (1995). La organización creadora de conocimiento. Cómo las compañías japonesas crean la dinámica de la innovación (M. H. Kocka, Trans. 1 ed.). México: Oxford University Press.

Nguni, S., Sleggen, P. y Denessen, E. (2006). Transformational and transactional leadership effects on teachers job satisfaction, organizational commitment, and organizational citizenship behavior in primary schools: The Tanzanian case. *School Effectiveness and School Improvement: An International Journal of Research, Policy and Practice*, 17(2), 145-177.

doi: 10.1080/09243450600565746

Núñez, N., Díaz, D. (2017). Perfil por competencias gerenciales en directivos de instituciones educativas. *Estudios pedagógicos (Valdivia)*, 43(2), 237-252.

<https://dx.doi.org/10.4067/S0718-07052017000200013>

Ley N° 28044, Ley General de Educación, Diario Oficial el Peruano, Lima, Perú, 18 de julio de 2003.

López, J. Hernández, X. Acosta, Lucía. Benavides, Z. Uralde, M. (2015) La calidad Educativa

López, N. (2004) Educación y equidad. Algunos aportes desde la noción de educabilidad.

Documento de IIPPE-UNESCO. Disponible en:

<http://unesdoc.unesco.org/images/0014/001417/141736s.pdf>

Orden Hoz, A. de la. (2009). Evaluación y calidad: Análisis de un modelo. ESE: Estudios Sobre Educación, Vol. 016, 17-36.

Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos, OCDE. (2000). Knowledge Management in the learning society. Recuperado de

<http://ocw.metu.edu.tr/file.php/118/Week11/oced1.pdf>

Orealc-Unesco. (2007). Educación de calidad para todos. Un asunto de derechos humanos. Santiago de Chile: Orealc-Unesco.

Paquibut, R., & Al Naamany, A. (2020). Managing organizational change to meet the research–teaching nexus standard: The case of an HEI in the Sultanate of Oman. *International Journal of Educational Management*, 34(4), 782.

- Pérez, O. (2003). Alternativas para mejorar la calidad de la educación básica en el estado Táchira. [En línea] Disponible en: <http://hdl.handle.net/10803/8898>.
- Poggi, R. (2010). La gestión de un nuevo sistema educativo en función de la escuela. *Educar. Revista de Educación*. Recuperado de: <http://www.oei.es/metas2021/CALIDAD.pdf>
- Rivero, R., Hurtado, C., & Morandé, Á. (2018). ¿Cuán preparados llegan los directores escolares?: un análisis sobre su formación y trayectorias laborales previas a ejercer su cargo. *Calidad en la Educación*, (48), 17-49.
- Rodríguez, M., Ordóñez, R. y López, A. (2020). La dirección escolar: Liderazgo pedagógico y mejora escolar. *Revista de Investigación Educativa*, 38(1), 275-292.
<https://doi.org/10.6018/rie.364581>
- Robinson, V., Lloyd, A., Rowe, J. (2014). El impacto del liderazgo en los resultados de los estudiantes: Un análisis de los efectos diferenciales de los tipos de liderazgo. REICE.
- Revista Iberoamericana sobre Calidad, Eficacia y Cambio en Educación*, vol. 12, núm. 4, septiembre, 2014, pp. 13-40
- Robinson, V. & Gray, E. (2019). What difference does school leadership make to student outcomes? *Journal of the Royal Society of New Zealand*, DOI: 10.1080/03036758.2019.1582075
- Rodríguez E., Cohen, W., y otros tres autores. La gestión del conocimiento y la calidad de la docencia de postgrado en las universidades: un estudio exploratorio, doi: 10.15446/innovar.v24n52.42506, *Innovar*, 24 (52), 59-66 (2014)
- Salgado, C. & Ríos, M. & Fernández, M. (2017). Validez de una escala de Gestión del conocimiento en Instituciones de Educación Básica. *Revista de Gestão e Secretariado*. 8. 20-39. 10.7769/gesec.v8i2.610.
- Sautu, R., Boniolo P., Dalle P, Elbert R. (2005) *Manual de metodología construcción del marco teórico, formulación de los objetivos y elección de la metodología*. Buenos Aires: CLACSO
- SINEACE. Sistema Nacional de Evaluación, A. y. C. d. I. C. E. (2015). *Congreso internacional "Calidad del ejercicio profesional en el Perú". Aportes de la certificación de competencias y nuevos desafíos. Compendio de exposiciones*.

- Soto, T. Sánchez, E. Martillo, & C. Sarmiento, Calidad educativa (págs. 11-29). Ecuador: Universidad Técnica de Machala.
- Tiana, A. y Santángelo, P. (1996). Evaluación de la calidad de la educación. No. 10-Enero abril 1996. Revista Iberoamericana de educación. OEI. Organización de Estados Iberoamericanos para la Educación, la Ciencia y la Cultura.
- Tarí J. & García M. (2008). Dimensiones de la gestión del conocimiento y de la gestión de la calidad: Una revisión de la literatura [Investigaciones Europeas de Dirección y Economía de la Empresa](#). Volume 15, Issue 3, 2009, Pages 135-148
- Tummapudi N. (2016) Linking knowledge management and innovation culture for business performance improvement
<https://www.researchgate.net/publication/309856516>
- York-Barr, J. y Duke, K. (2004). «What do we know about teacher leadership? Findings from two decades of scholarship». Review of Educational Research, 74(3), pp. 255–316

ANEXOS

Anexo 1. Matriz de Operacionalización de variables.
Operacionalización de la variable *Gestión de conocimiento*

<i>Variable</i>	<i>Definición conceptual</i>	<i>Definición operacional</i>	<i>Dimensiones</i>	<i>Indicadores</i>	<i>Ítems</i>	<i>Escala Valorativa</i>	<i>Niveles y rangos</i>
Gestión del Conocimiento	Forma que se produce nuevos conocimientos en la organización, se difunde y se representa en productos, servicios y sistemas. Nonaka y Takeuchi (1999).	Tomando como base el modelo de Nonaka y Takeuchi, se ha operacionalizado la variable gestión del conocimiento medido con un cuestionario que incluye las dimensiones: creación, almacenamiento, , transferencia, aplicación uso del conocimiento	Creación	Exploración del conocimiento Compartir conocimiento	1-5	Siempre 5	Inadecuado
			Almacenamiento	Exteriorización del conocimiento Memoria Organizacional	6-10	Casi siempre 4 A veces 3	Poco Adecuado
				Redes Archivos de información	11-15	Casi nunca 2 Nunca 1	Adecuado
			Transferencia	Integración del conocimiento Interaprendizaje del conocimiento Transferencia por medios electrónicos		16-20	
			Aplicación y uso del conocimiento	Interiorización del conocimiento Uso del conocimiento Innovación del conocimiento			

Variable2: Liderazgo pedagógico

Operacionalización de la variable: Liderazgo pedagógico.

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores		Escala Valorativa	Niveles y rangos
Liderazgo pedagógico	Es la influencia que se ejerce al interior de una escuela para que la enseñanza y el aprendizaje a lograr sean más profundos. Robinson (2019).	El liderazgo pedagógico será evaluado a través de los dominios (dimensiones), competencias y desempeños definidos en el Marco de Buen Desempeño Directivo; para lo cual se aplicará el instrumento Cuestionario-Encuesta.	Establecer metas y expectativas	Difunde los instrumentos de gestión Conduce la planificación institucional Programaciones a necesidades de estudiante Gestiona uso de recursos que asegura el aprendizaje	1-4	Siempre 5 Casi siempre 4 A veces 3 Casi nunca 2 Nunca 1	Inadecuado 26-46 Poco Adecuado 47-73 Adecuado 74-100
			Obtención de recursos de manera estratégica	Orienta el uso de recursos para la mejora de la escuela Monitorea el uso de metodologías, el tiempo y recursos	5-8		
			Retroalimentación posterior y observación de aula	Retroalimentar a los docentes Monitorea el uso de evaluación en aula Trabajo en equipo Oportunidades de formación	9-12		
			Promover y participar en el aprendizaje y desarrollo de los profesores	Promueve la colaboración mutua, la autoevaluación profesional Promueve la participación democrática	13-16-		
			Asegurar un ambiente ordenado y de apoyo	Resolución pacífica de conflictos	17-20		

Variable3: Calidad Educativo

Operacionalización de la variable Gestión de conocimiento

<i>Variable</i>	<i>Definición conceptual</i>	<i>Definición operacional</i>	<i>Dimensiones</i>	<i>Indicadores</i>	<i>Ítems</i>	<i>Escala Valorativa</i>	<i>Niveles y rangos</i>
Calidad Educativa	Es un medio para que el ser humano se desarrolle plenamente como tal, ya que gracias a ella crece y se fortalece como persona que contribuye al desarrollo de la sociedad transmitiendo y compartiendo sus valores y su cultura. IPEBA (2013)	La calidad educativa se analizó a través de 5 dimensiones, y está dirigido a los docentes.	Equidad	Igualdad de oportunidades para los estudiantes	1-4	Siempre 5	Inadecuado
			Relevancia	Respeto al contexto del estudiante	5-8	Casi siempre 4	26-46
				Integración social		A veces 3	Poco Adecuado
				Promueve el aprendizaje significativo de los estudiantes		Casi nunca 2	47-73
			Pertinencia	Aprendizaje relacionado con los fines de la educación.	9-12	Nunca 1	Adecuado
				Aprendizaje formativo			
			Eficacia	Intereses	13-16		
				Se adapta ante las necesidades de diversas culturas			
				Inclusión			
				Logro de aprendizaje en			

cada etapa
educativa
Procesos
educativos
Recursos
educativos
organizados
Eficiencia Relación entre 17-20
objetivos y
aprendizajes
Distribución
de los
recursos
Aprendizajes
logrados

Anexo 2: Instrumento de recolección de datos



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

4 PROGRAMA ACADÉMICO DE DOCTORADO EN EDUCACIÓN

Instrumento para evaluar la variable gestión del conocimiento, según los docentes de instituciones educativas de la Red 01 de la Región Callao.

Cuestionario:

N°	Preguntas	Escala				
Dimensión: Creación del Conocimiento						
1	Gestiona la información para crear nuevos conocimientos que me ayudan en mi practican docente.	1	2	3	4	5
2	Desarrolla mecanismos de acceso al conocimiento como drive, repositorios y otros para la comunidad educativa.					
3	Dirigen equipos de trabajo colegiado donde se intercambia conocimiento.					
4	Socializan a través de cronogramas la organización de la información relevante para mi práctica docente.					
5	Sistematiza los aportes de los equipos de trabajo docente para la mejora de los aprendizajes.					
Dimensión: Almacenamiento						
6	Promueven mecanismos para almacenar documentos importantes para el desarrollo de las clases.					
7	Utilizan redes informáticas para facilitar el acceso inmediato a la información.					
8	Distribuye funciones entre los docentes para organizar los documentos por áreas curriculares.					
9	Considera que es importante almacenar las fichas de matrícula de los estudiantes, información de escalafón de docentes y administrativos, planillas de trabajadores, registros de asistencia, actas administrativas, planificaciones anuales de las áreas curriculares.					
10	Sistematiza las Buenas Prácticas Educativas para reconocer los aspectos más significativos de la experiencia, que han incidido en el logro de aprendizajes					
Dimensión: Transferencia y uso del conocimiento						
11	Comunica y difunde los instrumentos de gestión de la Institución Educativa.					
12	-Orientan que los procesos pedagógicos que permiten desarrollar competencias en los estudiantes se inserten en las sesiones de aprendizaje.					
13	Comparten formas de evaluación pertinentes orientadas a medir y valorar tanto los procesos como los resultados de la enseñanza aprendizaje					
14	Comunican la información a través de correos electrónico, redes sociales, plataforma web.					
15	Promueven el uso de plataformas virtuales, herramienta que fortalecen la enseñanza y el aprendizaje.					
16	Promueven la reflexión en torno a prácticas pedagógicas para la mejora de los aprendizajes. que ayude al desarrollo personal y profesional propiciando la autoevaluación y la mejora continua.					
17	Promueven la elaboración de materiales pedagógicos como manuales, guía para los estudiantes					
18	Orientan la innovación del conocimiento dando lineamientos para su impulso.					
19	Promueven la implementación de proyectos de innovación en toda la comunidad educativa.					
20	Gestionan la formación continua de los docentes a través de capacitaciones para mejorar su práctica pedagógica.					

ESCUELA DE POSGRADO
5 PROGRAMA ACADÉMICO DE DOCTORADO EN EDUCACIÓN

Instrumento para evaluar la variable liderazgo pedagógico, según los docentes de instituciones educativas de la Red 01 de la Región Callao.

Cuestionario:

N°	Preguntas	Escala				
		1	2	3	4	5
1	Promueven la difusión de los instrumentos de gestión a la comunidad educativa.					
2	Diseñan los instrumentos de gestión de forma participativa teniendo en cuenta las metas de aprendizaje.					
3	Conducen la planificación institucional orientada al logro de los aprendizajes de los estudiantes.					
4	Orientan a los docentes para la elaboración de los programas curriculares de acuerdo a las necesidades de los estudiantes.					
5	Promueven el uso óptimo de los recursos humanos y materiales en beneficio de las metas de aprendizaje					
6	Motivan el uso de los materiales educativos para el desarrollo de sus clases.					
7	Planifican el presupuesto institucional de acuerdo a los objetivos del plan anual de trabajo.					
8	Orientan el uso óptimo de la infraestructura, equipamiento en la mejora de los aprendizajes.					
Dimensión : La retroalimentación posterior y observación del aula						
9	Motivan al equipo docente a participar en los procesos de planificación curricular de acuerdo a los lineamientos nacionales, regionales y locales.					
10	Visitan regularmente las aulas para monitorear que los procesos pedagógicos se cumplan.					
11	Retroalimentan a los docentes de acuerdo a los resultados obtenidos del monitoreo a través del fortalecimiento de las capacidades didácticas.					
12	Motivan al equipo docente la comunicación oportuna de los resultados de evaluación para retroalimentar los aprendizajes.					
13	Generan espacios y mecanismos para el trabajo colaborativo entre docentes que contribuyen a la mejora de la enseñanza y del clima escolar.					
14	Promueven la conformación de comunidades de profesionales de aprendizaje, como espacios de reflexión de la práctica pedagógica.					
15	Identifican las necesidades de formación de los docentes para la mejora de su desempeño					
16	Motivan a los docentes a reflexionar sobre su práctica pedagógica para elaborar planes de desarrollo profesional.					
17	Generan un clima escolar basado en el respeto, la colaboración y comunicación permanente					
Dimensión: Asegurar un ambiente ordenado y de apoyo						
18	Promueven el buen trato en sus relaciones interpersonales y en las interacciones que se dan entre la comunidad educativa.					
19	Manejan el uso de estrategias de prevención y resolución pacífica de conflictos mediante el diálogo, el consenso y la negociación					
20	Promueven la práctica de valores en toda la comunidad educativa.					

ESCUELA DE POSGRADO
6 PROGRAMA ACADÉMICO DE DOCTORADO EN EDUCACIÓN

Instrumento para evaluar la variable calidad educativa , según los docentes de instituciones educativas de la Red 01 de la Región Callao.

Instrucciones: ,Estimado (a) Docente

Cuestionario:

N°	Preguntas	1	2	3	4	5
1	En la Institución Educativa se promueve el respeto a los derechos humanos y el principio superior del niño y del adolescente.					
2	En la Institución Educativa se fomenta la retroalimentación para el logro de su competencia respetando su contexto.					
3	En la Institución Educativa promueven actividades niños y niñas sin distinción de género.					
4	En la Institución Educativa promueven la interculturalidad mediante experiencias donde socializan actividades en su contexto.					
5	En la Institución Educativa promueven el aprendizaje significativo que le sirva a lo largo de la vida.					
6	En la Institución Educativa verifican que los aprendizajes están relacionados con los fines de la educación.					
7	En la Institución Educativa promueven el aprendizaje formativo para el desarrollo de sus competencias de acuerdo al estándar de aprendizaje					
8	En la Institución Educativa promueve la reflexión e implementación de acciones de emprendimiento, considerando el diagnóstico del entorno.					
Dimensión: Pertinencia						
9	Propician un diagnóstico de las expectativas de los estudiantes para la generación de los aprendizajes pertinentes.					
10	En la Institución Educativa se programan actividades acordes a los intereses del contexto del estudiante.					
11	En la Institución Educativa valoran la diversidad cultural de los miembros de la comunidad.					
12	En la Institución Educativa promueven la inclusión educativa de estudiantes con habilidades diferentes.					
13	En la Institución Educativa difunden los logros de la evaluación del aprendizaje para desarrollar planes de mejora					
14	En la Institución Educativa orientan la contextualización de los procesos pedagógicos para desarrollar las competencias del estudiante.					
15	En la Institución Educativa orienta la distribución de los recursos existente para implementar las acciones de mejora.					
16	En la Institución Educativa se distribuye los cuadernos de trabajo, libros de texto (distribuidos gratuitamente a las Instituciones Educativas públicas) de manera oportuna y organizada.					
Dimensión: Eficiencia						
17	En la Institución Educativa realizan planes de mejora de los resultados obtenidos del proceso de aprendizaje					
18	En la Institución Educativa se realiza la atención oportuna de la cobertura de necesidades de infraestructura y servicios básicos (agua, servicios higiénicos, luz, etc.).					
19	En la Institución Educativa se cubre las necesidades de equipamiento e insumos para laboratorios, TIC, materiales para artes plásticas, elementos para deportes, instrumentos musicales y otros similares.					
20	En la Institución Educativa brindan información actualizada sobre aprendizaje de los estudiantes.					

Anexo 3: Matriz de consistencia

Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables e indicadores				
<p>Problema General: ¿Cómo la gestión del conocimiento, el liderazgo pedagógico incide en la calidad educativa de las instituciones de la RED 01 de la Región Callao?</p> <p>Problemas Específicos: ¿Cómo la gestión del conocimiento, el liderazgo pedagógico incide en las dimensiones de la calidad educativa (equidad, relevancia, pertinencia, eficacia y eficiencia) de las instituciones de la RED 01 de la Región Callao?</p>	<p>Objetivo general: Determinar la incidencia de la gestión del conocimiento, el liderazgo pedagógico en la calidad educativa de las instituciones educativas de la RED 01 de la Región Callao.</p> <p>Objetivos específicos: Determinar la incidencia de la gestión del conocimiento, el liderazgo pedagógico en las dimensiones (equidad, relevancia, pertinencia, eficacia y eficiencia).</p>	<p>Hipótesis general: El liderazgo pedagógico incide positivamente en la calidad educativa de las instituciones educativas de la RED 01 de la Región Callao</p> <p>Hipótesis específicas: La gestión del conocimiento, el liderazgo pedagógico incide positivamente en las dimensiones (equidad, relevancia, pertinencia, eficacia y eficiencia).</p>	Variable 1: Gestión del conocimiento				
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles y rangos
			Creación	Exploración del conocimiento Compartir conocimiento Exteriorización del conocimiento	1-5	Siempre 5 Casi siempre 4 A veces 3	Inadecuado 26-46 Poco Adecuado 47-73
			Almacenamiento	Memoria Organizacional Redes Archivos de información	6-10	Casi nunca 2 Nunca 1	Adecuado 74-100
			Transferencia y almacenamiento	Integración del conocimiento Interaprendizaje del conocimiento Transferencia por medios electrónicos	11-15		
			Aplicación y uso del conocimiento	Interiorización del conocimiento Uso del conocimiento Innovación del conocimiento	16-20		
			Variable 2: Liderazgo pedagógico				
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles y rangos
			Establecer metas y expectativas	Difunde los instrumentos de gestión Conduce la planificación institucional Programaciones a necesidades de estudiante	1-4	Siempre 5 Casi siempre 4 A veces 3	Inadecuado 26-46 Poco Adecuado 47-73
			Obtención de recursos de manera estratégica	Gestiona uso de recursos que asegura el aprendizaje Orienta el uso de recursos para la mejora de la escuela	5-8	Casi nunca 2 Nunca 1	Adecuado 74-100
			Retroalimentación posterior y observación del aula	Monitorea el uso de metodologías, el tiempo y recursos Retroalimentar a los docentes Monitorea el uso de evaluación en aula	9-12		
			Promover y participar en el aprendizaje y desarrollo de los profesores	Trabajo en equipo Oportunidades de formación Promueve la colaboración mutua, la autoevaluación profesional	13-16		

			Asegurar un ambiente ordenado y de apoyo	Promueve la participación democrática Resolución pacífica de conflictos Establece normas de convivencia	17-20		
			Variable 3: Calidad Educativa				
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles y rangos
			Equidad	Igualdad de oportunidades para los estudiantes Respeto al contexto del estudiante Integración social	1-4	Siempre 5 Casi siempre 4 A veces 3 Casi nunca 2 Nunca 1	Inadecuado 26-46 Poco Adecuado 47-73 Adecuado 74-100
			Relevancia	Promueve el aprendizaje significativo de los alumnos Aprendizaje relacionado con los fines de la educación. Aprendizaje formativo	5-8		
			Pertinencia	Intereses Se adapta ante las necesidades de diversas culturas	9-12		
			Eficacia	Logro de aprendizajes en cada etapa educativa Procesos educativos Recursos educativos organizados	13-16		
			Eficiencia	Relación entre objetivos y aprendizajes Distribución de los recursos Aprendizajes logrados.	17-20		
Nivel - diseño de investigación	Población y muestra	Técnicas e instrumentos	Estadística a utilizar				
Nivel: Explicativo Diseño: No experimental, de corte transversal y correlacional causal Método: Hipotético deductivo	Población: 465 docentes de I.E. de la RED 01 de la Región Callao Tipo de muestreo: aleatorio simple Tamaño de muestra: 211 docentes de la Red 01 de le Región Callao	Variables: gestión del conocimiento, liderazgo pedagógico y calidad educativa Técnica: encuesta Instrumento: cuestionario	<p>DESCRIPTIVA: Tablas y figuras descriptivos, de la variables y dimensiones</p> <p>INFERENCIAL: Prueba de hipótesis con regresión logística ordinal.</p>				

ANEXO 4 AUTORIZACIÓN DE APLICACIÓN DEL INSTRUMENTO

Carta a la coordinadora de la Red 01



"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres"
"Año de la Universalización de la Salud"

Lima, 15 de septiembre de 2020
Carta P. 605-2020-EPG-UCV-LN-F05L01/J-INT

LIC.
IRMA ELISA AGURTO DELGADO
COORDINADORA DE LA RED N° 01-DRE CALLAO
INSTITUCIÓN EDUCATIVA N° 5022 FRANCISCO IZQUIERDO RÍOS

De mi mayor consideración:

Es grato dirigirme a usted, para presentar a RIVERA MUÑOZ, LILIA PETRONILA; identificada con DNI N° 08717713 y con código de matrícula N° 7001175066; estudiante del programa de DOCTORADO EN EDUCACIÓN quien, en el marco de su tesis conducente a la obtención de su grado de DOCTORA, se encuentra desarrollando el trabajo de investigación titulado:

Gestión del conocimiento, liderazgo pedagógico y su incidencia en la calidad educativa de las instituciones de una RED Educativa de la Región Callao

Con fines de investigación académica, solicito a su digna persona otorgar el permiso a nuestra estudiante, a fin de que pueda obtener información, en la institución que usted representa, que le permita desarrollar su trabajo de investigación. Nuestro estudiante investigador RIVERA MUÑOZ, LILIA PETRONILA asume el compromiso de alcanzar a su despacho los resultados de este estudio, luego de haber finalizado el mismo con la asesoría de nuestros docentes.

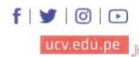
Agradeciendo la gentileza de su atención al presente, hago propicia la oportunidad para expresarle los sentimientos de mi mayor consideración.

Atentamente,



Dr. Carlos Ventura Orbegoso
Jefe
ESCUELA DE POSGRADO
UCV FILIAL LIMA
CAMPUS LIMA NORTE

Somos la universidad de los
que quieren salir adelante.



Carta de respuesta

“AÑO DE LA UNIVERSALIZACIÓN DE LA SALUD”

Callao, 20 de setiembre del 2020

Mg. LILIA PETRONILA RIVERA MUÑOZ
Carta N° 001-2020

De mi mayor consideración

Me dirijo a usted para comunicarle que al haber recibido la carta P. 605-2020-EPG-UCV-LN-F05L01/J-INT sobre el desarrollo del trabajo de investigación titulado:

Gestión del conocimiento y liderazgo pedagógico en la calidad educativa de una RED Educativa de la Región Callao

Con fines de investigación académica, manifiesto brindarle todas las facilidades para cumplir con los objetivos trazados.

Hago propicia la oportunidad para expresarle los sentimientos de mi mayor consideración.

Atentamente,



IRMA ELISA AGURTO DELGADO
COORDINADORA DE LA RED 01
I.E. N° 5022 FRANCISCO IZQUIERDO RIOS

Anexo 5 Confiabilidad de las variables

Confiabilidad de la variable gestión del conocimiento

Fiabilidad

[ConjuntoDatos1] C:\Users\Lilia\Documents\RAMOS\Sin titulo6.sav

Escala: ALL VARIABLES

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	25	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	25	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,930	20

Confiabilidad de la variable Liderazgo pedagógico

Fiabilidad

Escala: ALL VARIABLES

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	25	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	25	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,914	20

Confiabilidad de la variable calidad educativa

Fiabilidad

[ConjuntoDatos0]

Escala: ALL VARIABLES

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	25	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	25	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,928	20

Anexo 6: Certificado de validación del instrumento

VARIABLE 1 : GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO

Juez 1.



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: GESTIÓN DE CONOCIMIENTO

N.º	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
DIMENSION 1: Creación del conocimiento								
1	Gestiona la información para crear nuevos conocimientos que me ayudan en mi práctica docente.	X		X		X		
2	Desarrolla mecanismos de acceso al conocimiento como drive, repositorios y otros para la comunidad educativa.	X		X		X		
3	Dirigen equipos de trabajo colegiado donde se intercambia conocimiento.	X		X		X		
4	Socializan a través de cronogramas la organización de la información relevante para mi práctica docente.	X		X		X		
5	Sistematiza los aportes de los equipos de trabajo docente para la mejora de los aprendizajes.	X		X		X		
DIMENSION 2: Almacenamiento								
6	Promueve mecanismos para almacenar documentos importantes para el desarrollo de las clases.	X		X		X		
7	Utilizan redes informáticas para facilitar el acceso inmediato a la información.	X		X		X		
8	Distribuye funciones entre los docentes para organizar los documentos por áreas curriculares.	X		X		X		
9	Considera que es importante almacenar las fichas de matrícula de los estudiantes, información de escalafón de docentes y administrativos, planillas de trabajadores, registros de asistencia, actas administrativas, planificaciones anuales de las áreas curriculares.	X		X		X		
10	Sistematiza las Buenas Prácticas Educativas para reconocer los aspectos más significativos de la experiencia, que han incidido en el logro de aprendizajes.	X		X		X		
DIMENSION 3: Transferencia.								
11	Comunica y difunde los instrumentos de gestión de la institución Educativa.	X		X		X		
12	Orientan que los procesos pedagógicos que permiten desarrollar competencias en los estudiantes se inserten en las sesiones de aprendizaje.	X		X		X		
13	Comparten formas de evaluación pertinentes orientadas a medir y valorar tanto los procesos como los resultados de la enseñanza aprendizaje.	X		X		X		
14	Comunican la información a través de correos electrónicos, redes sociales, plataforma web.	X		X		X		
15	Promueven el uso de plataformas virtuales, herramienta que fortalecen la enseñanza y el aprendizaje.	X		X		X		
DIMENSION 4: Aplicación y uso del conocimiento.								
16	Promueven la reflexión en torno a prácticas pedagógicas para la mejora de los aprendizajes, que ayude al desarrollo personal y profesional propiciando la autoevaluación y la mejora continua.	X		X		X		
17	Promueven la elaboración de materiales pedagógicos como manuales, guía para los estudiantes.	X		X		X		
18	Orientan la innovación del conocimiento dando lineamientos para su impulso.	X		X		X		
19	Promueven la implementación de proyectos de innovación en toda la comunidad educativa.	X		X		X		



20	Gestionan la formación continua de los docentes a través de capacitaciones para mejorar su práctica pedagógica.	X		X		X		
----	---	---	--	---	--	---	--	--

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si _____

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: _____

Dr.(a)..... Miguel Gerardo Inga Arias DNI:.....07302193.....

Especialidad del validador:.....Educación.....

Lima, 21 de agosto de 2020

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.
³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.
 Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

Firma del Experto Informante



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: GESTIÓN DE CONOCIMIENTO

N.º	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
DIMENSIÓN 1: Creación del conocimiento		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
1	Gestiona la información para crear nuevos conocimientos que me ayudan en mi práctica docente.	X		X		X		
2	Desarrolla mecanismos de acceso al conocimiento como drive, repositorios y otros para la comunidad educativa.	X		X		X		
3	Dirigen equipos de trabajo colegiado donde se intercambia conocimiento.	X		X		X		
4	Socializan a través de cronogramas la organización de la información relevante para mi práctica docente.	X		X		X		
5	Sistematiza los aportes de los equipos de trabajo docente para la mejora de los aprendizajes.	X		X		X		
DIMENSIÓN 2: Almacenamiento		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
6	Promueven mecanismos para almacenar documentos importantes para el desarrollo de las clases.	X		X		X		
7	Utilizan redes informáticas para facilitar el acceso inmediato a la información.	X		X		X		
8	Distribuye funciones entre los docentes para organizar los documentos por áreas curriculares.	X		X		X		
9	Considera que es importante almacenar las fichas de matrícula de los estudiantes, información de escalafón de docentes y administrativos, planillas de trabajadores, registros de asistencia, actas administrativas, planificaciones anuales de las áreas curriculares.	X		X		X		
10	Sistematiza las Buenas Prácticas Educativas para reconocer los aspectos más significativos de la experiencia, que han incidido en el logro de aprendizajes	X		X		X		
DIMENSIÓN 3: Transferencia.		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
11	Comunica y difunde los instrumentos de gestión de la Institución Educativa.	X		X		X		
12	Orientan que los procesos pedagógicos que permiten desarrollar competencias en los estudiantes se inserten en las sesiones de aprendizaje	X		X		X		
13	Comparten formas de evaluación pertinentes orientadas a medir y valorar tanto los procesos como los resultados de la enseñanza aprendizaje	X		X		X		
14	Comunican la información a través de correos electrónico, redes sociales, plataforma web.	X		X		X		
15	Promueven el uso de plataformas virtuales, herramienta que fortalecen la enseñanza y el aprendizaje.	X		X		X		
DIMENSIÓN 4: Aplicación y uso del conocimiento.		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
16	Promueven la reflexión en torno a prácticas pedagógicas para la mejora de los aprendizajes, que ayude al desarrollo personal y profesional propiciando la autoevaluación y la mejora continua.	X		X		X		
17	Promueven la elaboración de materiales pedagógicos como manuales, guía para los estudiantes.	X		X		X		
18	Orientan la innovación del conocimiento dando lineamientos para su impulso.	X		X		X		



19	Promueven la implementación de proyectos de innovación en toda la comunidad educativa.	X		X		X		
20	Gestionan la formación continua de los docentes a través de capacitaciones para mejorar su práctica pedagógica.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): SI HAY SUFICIENCIA

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador:

Dr. WILDER FABIO RAMOS PALACIOS

DNI:40891512

Especialidad del validador: DOCTOR EN EDUCACIÓN

Lima, 21 de agosto del 2020

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.
³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.
 Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

Wilder Fabio Ramos Palacios

Firma del Experto Informante



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: GESTIÓN DE CONOCIMIENTO

N.º	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
DIMENSION 1: Creación del conocimiento								
1	Gestiona la información para crear nuevos conocimientos que me ayudan en mi práctica docente.	X		X		X		
2	Desarrolla mecanismos de acceso al conocimiento como drive, repositorios y otros para la comunidad educativa.	X		X		X		
3	Dirigen equipos de trabajo colegiado donde se intercambia conocimiento.	X		X		X		
4	Socializan a través de cronogramas la organización de la información relevante para mi práctica docente.	X		X		X		
5	Sistematiza los aportes de los equipos de trabajo docente para la mejora de los aprendizajes.	X		X		X		
DIMENSION 2: Almacenamiento								
6	Promueven mecanismos para almacenar documentos importantes para el desarrollo de las clases.	X		X		X		
7	Utilizan redes informáticas para facilitar el acceso inmediato a la información.	X		X		X		
8	Distribuye funciones entre los docentes para organizar los documentos por áreas curriculares.	X		X		X		
9	Considera que es importante almacenar las fichas de matrícula de los estudiantes, información de escalafón de docentes y administrativos, planillas de trabajadores, registros de asistencia, actas administrativas, planificaciones anuales de las áreas curriculares.	X		X		X		
10	Sistematiza las Buenas Prácticas Educativas para reconocer los aspectos más significativos de la experiencia, que han incidido en el logro de aprendizajes.	X		X		X		
DIMENSION 3: Transferencia.								
11	Comunica y difunde los instrumentos de gestión de la Institución Educativa.	X		X		X		
12	Orientan que los procesos pedagógicos que permiten desarrollar competencias en los estudiantes se inserten en las sesiones de aprendizaje.	X		X		X		
13	Comparten formas de evaluación pertinentes orientadas a medir y valorar tanto los procesos como los resultados de la enseñanza aprendizaje.	X		X		X		
14	Comunican la información a través de correos electrónico, redes sociales, plataforma web.	X		X		X		
15	Promueven el uso de plataformas virtuales, herramienta que fortalecen la enseñanza y el aprendizaje.	X		X		X		
DIMENSION 4: Aplicación y uso del conocimiento.								
16	Promueven la reflexión en torno a prácticas pedagógicas para la mejora de los aprendizajes, que ayude al desarrollo personal y profesional propiciando la autoevaluación y la mejora continua.	X		X		X		
17	Promueven la elaboración de materiales pedagógicos como manuales, guía para los estudiantes.	X		X		X		
18	Orientan la innovación del conocimiento dando lineamientos para su impulso.	X		X		X		
19	Promueven la implementación de proyectos de innovación en toda la comunidad educativa.	X		X		X		



20	Gestionan la formación continua de los docentes a través de capacitaciones para mejorar su práctica pedagógica.	X		X		X		
----	---	---	--	---	--	---	--	--

Observaciones (precisar si hay suficiencia): **SI HAY SUFICIENCIA**

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [X]** **Aplicable después de corregir []** **No aplicable []**

Apellidos y nombres del juez validador: _____

Dr. ESTELA ESTELA ADAN HUMBERTO.

DNI: DNI 06141876

Especialidad del validador: DOCTOR EN ADMINISTRACIÓN

Lima, 21 de agosto del 2020

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.
³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.
 Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

 Firma del Experto Informante



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: GESTIÓN DE CONOCIMIENTO

N.º	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
DIMENSION 1: Creación del conocimiento		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
1	Gestiona la información para crear nuevos conocimientos que me ayudan en mi práctica docente.	X		X		X		
2	Desarrolla mecanismos de acceso al conocimiento como drive, repositorios y otros para la comunidad educativa.	X		X		X		
3	Dingen equipos de trabajo colegiado donde se intercambia conocimiento.	X		X		X		
4	Socializan a través de cronogramas la organización de la información relevante para mi práctica docente.	X		X		X		
5	Sistematiza los aportes de los equipos de trabajo docente para la mejora de los aprendizajes.	X		X		X		
DIMENSION 2: Almacenamiento		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
6	Promueven mecanismos para almacenar documentos importantes para el desarrollo de las clases.	X		X		X		
7	Utilizan redes informáticas para facilitar el acceso inmediato a la información.	X		X		X		
8	Distribuye funciones entre los docentes para organizar los documentos por áreas curriculares.	X		X		X		
9	Considera que es importante almacenar las fichas de matrícula de los estudiantes, información de escalafón de docentes y administrativos, planillas de trabajadores, registros de asistencia, actas administrativas, planificaciones anuales de las áreas curriculares.	X		X		X		
10	Sistematiza las Buenas Prácticas Educativas para reconocer los aspectos más significativos de la experiencia, que han incidido en el logro de aprendizajes	X		X		X		
DIMENSION 3: Transferencia.		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
11	Comunica y difunde los instrumentos de gestión de la institución Educativa.	X		X		X		
12	Orientan que los procesos pedagógicos que permiten desarrollar competencias en los estudiantes se inserten en las sesiones de aprendizaje.	X		X		X		
13	Comparten formas de evaluación pertinentes orientadas a medir y valorar tanto los procesos como los resultados de la enseñanza aprendizaje.	X		X		X		
14	Comunican la información a través de correos electrónico, redes sociales, plataforma web.	X		X		X		
15	Promueven el uso de plataformas virtuales, herramienta que fortalecen la enseñanza y el aprendizaje.	X		X		X		
DIMENSION 4: Aplicación y uso del conocimiento.		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
16	Promueven la reflexión en torno a prácticas pedagógicas para la mejora de los aprendizajes, que ayude al desarrollo personal y profesional propiciando la autoevaluación y la mejora continua.	X		X		X		
17	Promueven la elaboración de materiales pedagógicos como manuales, guía para los estudiantes.	X		X		X		
18	Orientan la innovación del conocimiento dando lineamientos para su impulso.	X		X		X		
19	Promueven la implementación de proyectos de innovación en toda la comunidad educativa.	X		X		X		



20	Gestionan la formación continua de los docentes a través de capacitaciones para mejorar su práctica pedagógica.	X		X		X			
----	---	---	--	---	--	---	--	--	--

Observaciones (precisar si hay suficiencia): **SI HAY SUFICIENCIA**

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: **Damián Núñez Edgar Froilán**

Dr. **Damián Núñez Edgar Froilán**

DNI: 08056163

Especialidad del validador: **DOCTOR EN EDUCACIÓN**

Lima, 21 de agosto del 2020

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.
³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.
 Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

Firma del Experto Informante

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: GESTIÓN DE CONOCIMIENTO

N.º	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
DIMENSIÓN 1: Creación del conocimiento								
1	Gestiona la información para crear nuevos conocimientos que me ayudan en mi práctica docente.	X		X		X		
2	Desarrolla mecanismos de acceso al conocimiento como drive, repositorios y otros para la comunidad educativa.	X		X		X		
3	Dirigen equipos de trabajo colegiado donde se intercambia conocimiento.	X		X		X		
4	Socializan a través de cronogramas la organización de la información relevante para mi práctica docente.	X		X		X		
5	Sistematiza los aportes de los equipos de trabajo docente para la mejora de los aprendizajes.	X		X		X		
DIMENSIÓN 2: Almacenamiento								
6	Promueven mecanismos para almacenar documentos importantes para el desarrollo de las clases.	X		X		X		
7	Utilizan redes informáticas para facilitar el acceso inmediato a la información.	X		X		X		
8	Distribuye funciones entre los docentes para organizar los documentos por áreas curriculares.	X		X		X		
9	Considera que es importante almacenar las fichas de matrícula de los estudiantes, información de escalafón de docentes y administrativos, planillas de trabajadores, registros de asistencia, actas administrativas, planificaciones anuales de las áreas curriculares.	X		X		X		
10	Sistematiza las Buenas Prácticas Educativas para reconocer los aspectos más significativos de la experiencia, que han incidido en el logro de aprendizajes	X		X		X		
DIMENSIÓN 3: Transferencia.								
11	Comunica y difunde los instrumentos de gestión de la Institución Educativa.	X		X		X		
12	Orientan que los procesos pedagógicos que permiten desarrollar competencias en los estudiantes se inserten en las sesiones de aprendizaje.	X		X		X		
13	Comparten formas de evaluación pertinentes orientadas a medir y valorar tanto los procesos como los resultados de la enseñanza aprendizaje.	X		X		X		
14	Comunican la información a través de correos electrónico, redes sociales, plataforma web.	X		X		X		
15	Promueven el uso de plataformas virtuales, herramienta que fortalecen la enseñanza y el aprendizaje.	X		X		X		
DIMENSIÓN 4: Aplicación y uso del conocimiento.								
16	Promueven la reflexión en torno a prácticas pedagógicas para la mejora de los aprendizajes, que ayude al desarrollo personal y profesional propiciando la autoevaluación y la mejora continua.	X		X		X		
17	Promueven la elaboración de materiales pedagógicos como manuales, guía para los estudiantes.	X		X		X		
18	Orientan la innovación del conocimiento dando lineamientos para su impulso.	X		X		X		

19	Promueven la implementación de proyectos de innovación en toda la comunidad educativa.	X		X		X		
20	Gestionan la formación continua de los docentes a través de capacitaciones para mejorar su práctica pedagógica.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): SI HAY SUFICIENCIA

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador:

DNI: 08742823

Especialidad del validador: DOCTOR EN EDUCACIÓN

Lima, 21 de agosto del 2020

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente dimensión específica del constructo.
³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, conciso, exacto y directo.
 Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

Firma del Experto Informante

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: GESTIÓN DE CONOCIMIENTO

N.º	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
DIMENSION 1: Creación del conocimiento		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
1	Gestiona la información para crear nuevos conocimientos que me ayudan en mi práctica docente.	X		X		X		
2	Desarrolla mecanismos de acceso al conocimiento como drive, repositorios y otros para la comunidad educativa.	X		X		X		
3	Dirigen equipos de trabajo colegiado donde se intercambia conocimiento.	X		X		X		
4	Socializan a través de cronogramas la organización de la información relevante para mi práctica docente.	X		X		X		
5	Sistematiza los aportes de los equipos de trabajo docente para la mejora de los aprendizajes.	X		X		X		
DIMENSION 2: Almacenamiento		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
6	Promueven mecanismos para almacenar documentos importantes para el desarrollo de las clases.	X		X		X		
7	Utilizan redes informáticas para facilitar el acceso inmediato a la información.	X		X		X		
8	Distribuye funciones entre los docentes para organizar los documentos por áreas curriculares.	X		X		X		
9	Considera que es importante almacenar las fichas de matrícula de los estudiantes, información de escalafón de docentes y administrativos, planillas de trabajadores, registros de asistencia, actas administrativas, planificaciones anuales de las áreas curriculares.	X		X		X		
10	Sistematiza las Buenas Prácticas Educativas para reconocer los aspectos más significativos de la experiencia, que han incidido en el logro de aprendizajes	X		X		X		
DIMENSION 3: Transferencia.		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
11	Comunica y difunde los instrumentos de gestión de la Institución Educativa.	X		X		X		
12	Orientan que los procesos pedagógicos que permiten desarrollar competencias en los estudiantes se inserten en las sesiones de aprendizaje.	X		X		X		
13	Comparten formas de evaluación pertinentes orientadas a medir y valorar tanto los procesos como los resultados de la enseñanza aprendizaje.	X		X		X		
14	Comunican la información a través de correos electrónico, redes sociales, plataforma web.	X		X		X		
15	Promueven el uso de plataformas virtuales, herramienta que fortalecen la enseñanza y el aprendizaje.	X		X		X		
DIMENSION 4: Aplicación y uso del conocimiento.		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
16	Promueven la reflexión en torno a prácticas pedagógicas para la mejora de los aprendizajes, que ayude al desarrollo personal y profesional propiciando la autoevaluación y la mejora continua.	X		X		X		
17	Promueven la elaboración de materiales pedagógicos como manuales, guía para los estudiantes.	X		X		X		
18	Orientan la innovación del conocimiento dando lineamientos para su impulso.	X		X		X		

19	Promueven la implementación de proyectos de innovación en toda la comunidad educativa.	X		X		X		
20	Gestionan la formación continua de los docentes a través de capacitaciones para mejorar su práctica pedagógica.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): SI HAY SUFICIENCIA

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador:

Dra. URSULA ISABEL ROMANI MIRANDA

DNI: 40873367

Especialidad del validador: DOCTORA EN EDUCACIÓN

Lima, 21 de agosto del 2020

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.
³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.
 Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.



Firma del Experto Informante



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: GESTIÓN DE CONOCIMIENTO

N.º	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
DIMENSION 1: Creación del conocimiento		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
1	Gestiona la información para crear nuevos conocimientos que me ayudan en mi práctica docente.	X		X		X		
2	Desarrolla mecanismos de acceso al conocimiento como drive, repositorios y otros para la comunidad educativa.	X		X		X		
3	Dirigen equipos de trabajo colegiado donde se intercambia conocimiento.	X		X		X		
4	Socializan a través de cronogramas la organización de la información relevante para mi práctica docente.	X		X		X		
5	Sistematiza los aportes de los equipos de trabajo docente para la mejora de los aprendizajes.	X		X		X		
DIMENSION 2: Almacenamiento		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
6	Promueven mecanismos para almacenar documentos importantes para el desarrollo de las clases.	X		X		X		
7	Utilizan redes informáticas para facilitar el acceso inmediato a la información.	X		X		X		
8	Distribuye funciones entre los docentes para organizar los documentos por áreas curriculares.	X		X		X		
9	Considera que es importante almacenar las fichas de matrícula de los estudiantes, información de escalafón de docentes y administrativos, planillas de trabajadores, registros de asistencia, actas administrativas, planificaciones anuales de las áreas curriculares.	X		X		X		
10	Sistematiza las Buenas Prácticas Educativas para reconocer los aspectos más significativos de la experiencia, que han incidido en el logro de aprendizajes	X		X		X		
DIMENSION 3: Transferencia.		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
11	Comunica y difunde los instrumentos de gestión de la institución Educativa.	X		X		X		
12	Orientan que los procesos pedagógicos que permiten desarrollar competencias en los estudiantes se inserten en las sesiones de aprendizaje.	X		X		X		
13	Comparten formas de evaluación pertinentes orientadas a medir y valorar tanto los procesos como los resultados de la enseñanza aprendizaje.	X		X		X		
14	Comunican la información a través de correos electrónico, redes sociales, plataforma web.	X		X		X		
15	Promueven el uso de plataformas virtuales, herramienta que fortalecen la enseñanza y el aprendizaje.	X		X		X		
DIMENSION 4: Aplicación y uso del conocimiento.		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
16	Promueven la reflexión en torno a prácticas pedagógicas para la mejora de los aprendizajes, que ayude al desarrollo personal y profesional propiciando la autoevaluación y la mejora continua.	X		X		X		
17	Promueven la elaboración de materiales pedagógicos como manuales, guía para los estudiantes.	X		X		X		
18	Orientan la innovación del conocimiento dando lineamientos para su impulso.	X		X		X		



20	Gestionan la formación continua de los docentes a través de capacitaciones para mejorar su práctica pedagógica	X		X		X		
----	--	---	--	---	--	---	--	--

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador:

Dra. MEDELIUS MONTEAGDO; Patricia Luz María

DNI 08428017

Especialidad del validador: Doctora en Educación

Lima, 21 de agosto del 2020

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.
³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.
 Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

Firma del Experto Informante



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: GESTIÓN DE CONOCIMIENTO

N.º	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
DIMENSIÓN 1: Creación del conocimiento								
1	Gestiona la información para crear nuevos conocimientos que me ayudan en mi práctica docente.	✓		✓		✓		
2	Desarrolla mecanismos de acceso al conocimiento como drive, repositorios y otros para la comunidad educativa.	✓		✓		✓		
3	Dirigen equipos de trabajo colegiado donde se intercambia conocimiento.	✓		✓		✓		
4	Socializan a través de cronogramas la organización de la información relevante para mi práctica docente.	✓		✓		✓		
5	Sistematiza los aportes de los equipos de trabajo docente para la mejora de los aprendizajes.	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 2: Almacenamiento								
6	Promueven mecanismos para almacenar documentos importantes para el desarrollo de las clases.	✓		✓		✓		
7	Utilizan redes informáticas para facilitar el acceso inmediato a la información.	✓		✓		✓		
8	Distribuye funciones entre los docentes para organizar los documentos por áreas curriculares.	✓		✓		✓		
9	Considera que es importante almacenar las fichas de matrícula de los estudiantes, información de escalafón de docentes y administrativos, planillas de trabajadores, registros de asistencia, actas administrativas, planificaciones anuales de las áreas curriculares.	✓		✓		✓		
10	Sistematiza las Buenas Prácticas Educativas para reconocer los aspectos más significativos de la experiencia, que han incidido en el logro de aprendizajes.	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 3: Transferencia.								
11	Comunica y difunde los instrumentos de gestión de la Institución Educativa.	✓		✓		✓		
12	Orientan que los procesos pedagógicos que permiten desarrollar competencias en los estudiantes se inserten en las sesiones de aprendizaje.	✓		✓		✓		
13	Comparten formas de evaluación pertinentes orientadas a medir y valorar tanto los procesos como los resultados de la enseñanza aprendizaje.	✓		✓		✓		
14	Comunican la información a través de correo electrónico, redes sociales, plataforma web.	✓		✓		✓		
15	Promueven el uso de plataformas virtuales, herramienta que fortalecen la enseñanza y el aprendizaje.	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 4: Aplicación y uso del conocimiento.								
16	Promueven la reflexión en torno a prácticas pedagógicas para la mejora de los aprendizajes, que ayude al desarrollo personal y profesional propiciando la autoevaluación y la mejora continua.	✓		✓		✓		
17	Promueven la elaboración de materiales pedagógicos como manuales, guía para los estudiantes.	✓		✓		✓		
18	Orientan la innovación del conocimiento dando lineamientos para su impulso.	✓		✓		✓		
19	Promueven la implementación de proyectos de innovación en toda la comunidad educativa.	✓		✓		✓		



20	Gestionan la formación continua de los docentes a través de capacitaciones para mejorar su práctica pedagógica.	✓	✓	✓			
----	---	---	---	---	--	--	--

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador: Medina Hernández María del Carmen

Dr.(a): Educación DNI: 09162013

Especialidad del validador: Administración de la Educación

Lima, 21 de agosto del 2020


Firma del Experto Informante

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.
³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.
 Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: GESTIÓN DE CONOCIMIENTO

N.º	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
DIMENSION 1: Creación del conocimiento								
1	Gestiona la información para crear nuevos conocimientos que me ayudan en mi práctica docente.	X		X		X		
2	Desarrolla mecanismos de acceso al conocimiento como drive, repositorios y otros para la comunidad educativa.	X		X		X		
3	Dirigen equipos de trabajo colegiado donde se intercambia conocimiento.	X		X		X		
4	Socializan a través de cronogramas la organización de la información relevante para mi práctica docente.	X		X		X		
5	Sistematiza los aportes de los equipos de trabajo docente para la mejora de los aprendizajes.	X		X		X		
DIMENSION 2: Almacenamiento								
6	Promueven mecanismos para almacenar documentos importantes para el desarrollo de las clases.	X		X		X		
7	Utilizan redes informáticas para facilitar el acceso inmediato a la información.	X		X		X		
8	Distribuye funciones entre los docentes para organizar los documentos por áreas curriculares.	X		X		X		
9	Considera que es importante almacenar las fichas de matrícula de los estudiantes, información de escalafón de docentes y administrativos, planillas de trabajadores, registros de asistencia, actas administrativas, planificaciones anuales de las áreas curriculares.	X		X		X		
10	Sistematiza las Buenas Prácticas Educativas para reconocer los aspectos más significativos de la experiencia, que han incidido en el logro de aprendizajes.	X		X		X		
DIMENSION 3: Transferencia.								
11	Comunica y difunde los instrumentos de gestión de la Institución Educativa.	X		X		X		
12	Orientan que los procesos pedagógicos que permiten desarrollar competencias en los estudiantes se inserten en las sesiones de aprendizaje.	X		X		X		
13	Comparten formas de evaluación pertinentes orientadas a medir y valorar tanto los procesos como los resultados de la enseñanza aprendizaje.	X		X		X		
14	Comunican la información a través de correos electrónico, redes sociales, plataforma web.	X		X		X		
15	Promueven el uso de plataformas virtuales, herramienta que fortalecen la enseñanza y el aprendizaje.	X		X		X		
DIMENSION 4: Aplicación y uso del conocimiento.								
16	Promueven la reflexión en torno a prácticas pedagógicas para la mejora de los aprendizajes, que ayude al desarrollo personal y profesional propiciando la autoevaluación y la mejora continua.	X		X		X		
17	Promueven la elaboración de materiales pedagógicos como manuales, guía para los estudiantes.	X		X		X		
18	Orientan la innovación del conocimiento dando lineamientos para su impulso.	X		X		X		
19	Promueven la implementación de proyectos de innovación en toda la comunidad educativa.	X		X		X		



20	Gestionan la formación continua de los docentes a través de capacitaciones para mejorar su práctica pedagógica.	X		X		X		
----	---	---	--	---	--	---	--	--

Observaciones (precisar si hay suficiencia): SI HAY SUFICIENCIA

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador:

Dra. GUADALUPE SOLEDAD RÍOS SALVADOR DNI: 15941602

Especialidad del validador: DOCTORA EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN

Lima, 21 de agosto del 2020

Firma del Experto Informante
Dra. GUADALUPE SOLEDAD RÍOS SALVADOR

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.
³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.
Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

Variable Liderazgo Pedagógico

JUEZ 1



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: LIDERAZGO PEDAGÓGICO

N.º	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
DIMENSIÓN 1: Establecer metas y expectativas.								
1	Promueven la difusión de los instrumentos de gestión a la comunidad educativa.	X		X		X		
2	Diseñan los instrumentos de gestión de forma participativa teniendo en cuenta las metas de aprendizaje.	X		X		X		
3	Conducen la planificación institucional orientada al logro de los aprendizajes de los estudiantes.	X		X		X		
4	Orientan a los docentes para la elaboración de los programas curriculares de acuerdo a las necesidades de los estudiantes.	X		X		X		
DIMENSIÓN 2: Obtención de recursos de manera estratégica.								
5	Promueven el uso óptimo de los recursos humanos y materiales en beneficio de las metas de aprendizaje.	X		X		X		
6	Motivan el uso de los materiales educativos para el desarrollo de sus sesiones virtuales a través de videos, audios, imágenes en WhatsApp, página web.	X		X		X		
7	Planifican el presupuesto institucional de acuerdo a los objetivos del plan anual de trabajo.	X		X		X		
8	Orientan el uso óptimo de recursos digitales en la mejora de los aprendizajes.	X		X		X		
DIMENSIÓN 3: La retroalimentación posterior y observación del aula.								
9	Motivan al equipo docente a participar en los procesos de planificación curricular de acuerdo a los lineamientos nacionales, regionales y locales a través de asesoramiento pedagógico virtual.	X		X		X		
10	Visitan regularmente las aulas virtuales para monitorear que los procesos pedagógicos se cumplan.	X		X		X		
11	Retroalimentan a los docentes de acuerdo a los resultados obtenidos del monitoreo a través del fortalecimiento de las capacidades didácticas a través de salas virtuales, WhatsApp u otro medio electrónico.	X		X		X		
12	Motivan al equipo docente la comunicación oportuna de los resultados de evaluación para retroalimentar los aprendizajes.	X		X		X		
DIMENSIÓN 4: Promover y participar en el aprendizaje y desarrollo de los profesores.								
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	



13	Generan espacios y mecanismos para el trabajo colaborativo entre docentes que contribuyen a la mejora de la enseñanza y del clima escolar por medio de reuniones virtuales.	X		X		X		
14	Promueven la conformación de comunidades de profesionales de aprendizaje, como espacios de reflexión de la práctica pedagógica.	X		X		X		
15	Identifican las necesidades de formación de los docentes para la mejora de su desempeño.	X		X		X		
16	Motivan utilizando medios electrónicos para el trabajo remoto a los docentes a reflexionar sobre su práctica pedagógica para elaborar planes de desarrollo profesional.	X		X		X		
DIMENSIÓN 5: Asegurar un ambiente ordenado y de apoyo.								
17	Generan un clima escolar basado en el respeto, la colaboración y comunicación permanente.	X		X		X		
18	Promueven el buen trato en las interacciones con los estudiantes y los integrantes de la comunidad educativa a través de medios electrónicos.	X		X		X		
19	Promueven el uso de estrategias de prevención y resolución pacífica de conflictos mediante el diálogo, el consenso y la negociación.	X		X		X		
20	Promueven la práctica de valores en toda la comunidad educativa. Y brindan soporte socioemocional a través de medios virtuales.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [X]** **Aplicable después de corregir []** **No aplicable []**

Apellidos y nombres del juez validador:

Dr. (a) Miguel Gerardo Inga Arias.....DNI:07302193.....

Especialidad del validador:.....Educación.....

Lima, 21 de agosto del 2020

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.
³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.
 Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.



 Firma del Experto Informante

JUEZ 2



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: LIDERAZGO PEDAGÓGICO

N.º	DIMENSIONES / Items	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
DIMENSIÓN 1: Establecer metas y expectativas.								
1	Promueven la difusión de los instrumentos de gestión a la comunidad educativa.	X		X		X		
2	Diseñan los instrumentos de gestión de forma participativa teniendo en cuenta las metas de aprendizaje.	X		X		X		
3	Conducen la planificación institucional orientada al logro de los aprendizajes de los estudiantes.	X		X		X		
4	Orientan a los docentes para la elaboración de los programas curriculares de acuerdo a las necesidades de los estudiantes.	X		X		X		
DIMENSIÓN 2: Obtención de recursos de manera estratégica.		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
5	Promueven el uso óptimo de los recursos humanos y materiales en beneficio de las metas de aprendizaje.	X		X		X		
6	Motivan el uso de los materiales educativos para el desarrollo de sus sesiones virtuales a través de videos, audios, imágenes en WhatsApp, página web.	X		X		X		
7	Planifican el presupuesto institucional de acuerdo a los objetivos del plan anual de trabajo.	X		X		X		
8	Orientan el uso óptimo de recursos digitales en la mejora de los aprendizajes.	X		X		X		
DIMENSIÓN 3: La retroalimentación posterior y observación del aula.		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
9	Motivan al equipo docente a participar en los procesos de planificación curricular de acuerdo a los lineamientos nacionales, regionales y locales a través de asesoramiento pedagógico virtual.	X		X		X		
10	Visitan regularmente las aulas virtuales para monitorear que los procesos pedagógicos se cumplan.	X		X		X		
11	Retroalimentan a los docentes de acuerdo a los resultados obtenidos del monitoreo a través del fortalecimiento de las capacidades didácticas a través de salas virtuales, WhatsApp u otro medio electrónico.	X		X		X		
12	Motivan al equipo docente la comunicación oportuna de los resultados de evaluación para retroalimentar los aprendizajes.	X		X		X		
DIMENSIÓN 4: Promover y participar en el aprendizaje y desarrollo de los profesores.		SI	NO	SI	NO	SI	NO	



13	Generan espacios y mecanismos para el trabajo colaborativo entre docentes que contribuyen a la mejora de la enseñanza y del clima escolar por medio de reuniones virtuales.	X		X		X		
14	Promueven la conformación de comunidades de profesionales de aprendizaje, como espacios de reflexión de la práctica pedagógica.	X		X		X		
15	Identifican las necesidades de formación de los docentes para la mejora de su desempeño.	X		X		X		
16	Motivan utilizando medios electrónicos para el trabajo remoto a los docentes a reflexionar sobre su práctica pedagógica para elaborar planes de desarrollo profesional.	X		X		X		
DIMENSIÓN 5: Asegurar un ambiente ordenado y de apoyo.		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
17	Generan un clima escolar basado en el respeto, la colaboración y comunicación permanente.	X		X		X		
18	Promueven el buen trato en las interacciones con los estudiantes y los integrantes de la comunidad educativa a través de medios electrónicos.	X		X		X		
19	Promueven el uso de estrategias de prevención y resolución pacífica de conflictos mediante el diálogo, el consenso y la negociación.	X		X		X		
20	Promueven la práctica de valores en toda la comunidad educativa. Y brindan soporte socioemocional a través de medios virtuales.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): SI HAY SUFICIENCIA

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador:

Dr. WILDER FABIO RAMOS PALACIOS.....DNI:40891512

Especialidad del validador: DOCTOR EN EDUCACIÓN

Lima, 21 de agosto del 2020

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.
³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.
 Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

Wilder Fabio Ramos

Firma del Experto Informante



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: LIDERAZGO PEDAGÓGICO

N.º	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
DIMENSION 1: Establecer metas y expectativas.								
1	Promueven la difusión de los instrumentos de gestión a la comunidad educativa.	X		X		X		
2	Diseñan los instrumentos de gestión de forma participativa teniendo en cuenta las metas de aprendizaje.	X		X		X		
3	Conducen la planificación institucional orientada al logro de los aprendizajes de los estudiantes.	X		X		X		
4	Orientan a los docentes para la elaboración de los programas curriculares de acuerdo a las necesidades de los estudiantes.	X		X		X		
DIMENSION 2: Obtención de recursos de manera estratégica.								
5	Promueven el uso óptimo de los recursos humanos y materiales en beneficio de las metas de aprendizaje.	X		X		X		
6	Motivan el uso de los materiales educativos para el desarrollo de sus sesiones virtuales a través de videos, audios, imágenes en WhatsApp, página web.	X		X		X		
7	Planifican el presupuesto institucional de acuerdo a los objetivos del plan anual de trabajo.	X		X		X		
8	Orientan el uso óptimo de recursos digitales en la mejora de los aprendizajes.	X		X		X		
DIMENSION 3: La retroalimentación posterior y observación del aula.								
9	Motivan al equipo docente a participar en los procesos de planificación curricular de acuerdo a los lineamientos nacionales, regionales y locales a través de asesoramiento pedagógico virtual.	X		X		X		
10	Visitan regularmente las aulas virtuales para monitorear que los procesos pedagógicos se cumplan.	X		X		X		
11	Retroalimentan a los docentes de acuerdo a los resultados obtenidos del monitoreo a través del fortalecimiento de las capacidades didácticas a través de salas virtuales, WhatsApp u otro medio electrónico.	X		X		X		
12	Motivan al equipo docente la comunicación oportuna de los resultados de evaluación para retroalimentar los aprendizajes.	X		X		X		
DIMENSION 4: Promover y participar en el aprendizaje y desarrollo de los profesores.								
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	



13	Generan espacios y mecanismos para el trabajo colaborativo entre docentes que contribuyen a la mejora de la enseñanza y del clima escolar por medio de reuniones virtuales.	X		X		X		
14	Promueven la conformación de comunidades de profesionales de aprendizaje, como espacios de reflexión de la práctica pedagógica.	X		X		X		
15	Identifican las necesidades de formación de los docentes para la mejora de su desempeño.	X		X		X		
16	Motivan utilizando medios electrónicos para el trabajo remoto a los docentes a reflexionar sobre su práctica pedagógica para elaborar planes de desarrollo profesional.	X		X		X		
DIMENSION 5: Asegurar un ambiente ordenado y de apoyo.								
17	Generan un clima escolar basado en el respeto, la colaboración y comunicación permanente.	X		X		X		
18	Promueven el buen trato en las interacciones con los estudiantes y los integrantes de la comunidad educativa a través de medios electrónicos.	X		X		X		
19	Promueven el uso de estrategias de prevención y resolución pacífica de conflictos mediante el diálogo, el consenso y la negociación.	X		X		X		
20	Promueven la práctica de valores en toda la comunidad educativa. Y brindan soporte socioemocional a través de medios virtuales.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): **SI HAY SIFICIENCIA**

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [X]** **Aplicable después de corregir []** **No aplicable []**

Apellidos y nombres del juez validador:
Dr. ESTELA ESTELA ADAN HUMBERTO.

DNI: DNI 06141876

Especialidad del validador DOCTOR EN ADMINISTRACIÓN

Lima, 21 de agosto del 2020

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.
³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.
Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

Firma del Experto Informante



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: LIDERAZGO PEDAGÓGICO

N.º	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
DIMENSION 1: Establecer metas y expectativas.		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
1	Promueven la difusión de los instrumentos de gestión a la comunidad educativa.	X		X		X		
2	Diseñan los instrumentos de gestión de forma participativa teniendo en cuenta las metas de aprendizaje.	X		X		X		
3	Conducen la planificación institucional orientada al logro de los aprendizajes de los estudiantes.	X		X		X		
4	Orientan a los docentes para la elaboración de los programas curriculares de acuerdo a las necesidades de los estudiantes.	X		X		X		
DIMENSION 2: Obtención de recursos de manera estratégica.		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
5	Promueven el uso óptimo de los recursos humanos y materiales en beneficio de las metas de aprendizaje.	X		X		X		
6	Motivan el uso de los materiales educativos para el desarrollo de sus sesiones virtuales a través de videos, audios, imágenes en WhatsApp, página web.	X		X		X		
7	Planifican el presupuesto institucional de acuerdo a los objetivos del plan anual de trabajo.	X		X		X		
8	Orientan el uso óptimo de recursos digitales en la mejora de los aprendizajes.	X		X		X		
DIMENSION 3: La retroalimentación posterior y observación del aula.		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
9	Motivan al equipo docente a participar en los procesos de planificación curricular de acuerdo a los lineamientos nacionales, regionales y locales a través de asesoramiento pedagógico virtual.	X		X		X		
10	Visitan regularmente las aulas virtuales para monitorear que los procesos pedagógicos se cumplan.	X		X		X		
11	Retroalimentan a los docentes de acuerdo a los resultados obtenidos del monitoreo a través del fortalecimiento de las capacidades didácticas a través de salas virtuales, WhatsApp u otro medio electrónico.	X		X		X		
12	Motivan al equipo docente la comunicación oportuna de los resultados de evaluación para retroalimentar los aprendizajes.	X		X		X		
DIMENSION 4: Promover y participar en el aprendizaje y desarrollo de los profesores.		SI	NO	SI	NO	SI	NO	



13	Generan espacios y mecanismos para el trabajo colaborativo entre docentes que contribuyen a la mejora de la enseñanza y del clima escolar por medio de reuniones virtuales.	X		X		X		
14	Promueven la conformación de comunidades de profesionales de aprendizaje, como espacios de reflexión de la práctica pedagógica.	X		X		X		
15	Identifican las necesidades de formación de los docentes para la mejora de su desempeño.	X		X		X		
16	Motivan utilizando medios electrónicos para el trabajo remoto a los docentes a reflexionar sobre su práctica pedagógica para elaborar planes de desarrollo profesional.	X		X		X		
DIMENSION 5: Asegurar un ambiente ordenado y de apoyo.		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
17	Generan un clima escolar basado en el respeto, la colaboración y comunicación permanente.	X		X		X		
18	Promueven el buen trato en las interacciones con los estudiantes y los integrantes de la comunidad educativa a través de medios electrónicos.	X		X		X		
19	Promueven el uso de estrategias de prevención y resolución pacífica de conflictos mediante el diálogo, el consenso y la negociación.	X		X		X		
20	Promueven la práctica de valores en toda la comunidad educativa. Y brindan soporte socioemocional a través de medios virtuales.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): SI HAY SUFICIENCIA

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador:

Dr. Damián Núñez Edgar Froilán

DNI:08056163

Especialidad del validador: Doctor en educación

Lima, 21 de agosto del 2020

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.
³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.
 Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.


 Firma del Experto Informante

JUEZ 5



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: LIDERAZGO PEDAGÓGICO

N.º	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
	DIMENSION 1: Establecer metas y expectativas.							
1	Promueven la difusión de los instrumentos de gestión a la comunidad educativa.	X		X		X		
2	Diseñan los instrumentos de gestión de forma participativa teniendo en cuenta las metas de aprendizaje.	X		X		X		
3	Conducen la planificación institucional orientada al logro de los aprendizajes de los estudiantes.	X		X		X		
4	Orientan a los docentes para la elaboración de los programas curriculares de acuerdo a las necesidades de los estudiantes.	X		X		X		
	DIMENSION 2: Obtención de recursos de manera estratégica.							
5	Promueven el uso óptimo de los recursos humanos y materiales en beneficio de las metas de aprendizaje.	X		X		X		
6	Motivan el uso de los materiales educativos para el desarrollo de sus sesiones virtuales a través de videos, audios, imágenes en WhatsApp, página web.	X		X		X		
7	Planifican el presupuesto institucional de acuerdo a los objetivos del plan anual de trabajo.	X		X		X		
8	Orientan el uso óptimo de recursos digitales en la mejora de los aprendizajes.	X		X		X		
	DIMENSION 3: La retroalimentación posterior y observación del aula.							
9	Motivan al equipo docente a participar en los procesos de planificación curricular de acuerdo a los lineamientos nacionales, regionales y locales a través de asesoramiento pedagógico virtual.	X		X		X		
10	Visitan regularmente las aulas virtuales para monitorear que los procesos pedagógicos se cumplan.	X		X		X		
11	Retroalimentan a los docentes de acuerdo a los resultados obtenidos del monitoreo a través del fortalecimiento de las capacidades didácticas a través de salas virtuales, WhatsApp u otro medio electrónico.	X		X		X		
12	Motivan al equipo docente la comunicación oportuna de los resultados de evaluación para retroalimentar los aprendizajes.	X		X		X		
	DIMENSION 4: Promover y participar en el aprendizaje y desarrollo de los profesores.							



13	Generan espacios y mecanismos para el trabajo colaborativo entre docentes que contribuyen a la mejora de la enseñanza y del clima escolar por medio de reuniones virtuales.	X		X		X		
14	Promueven la conformación de comunidades de profesionales de aprendizaje, como espacios de reflexión de la práctica pedagógica.	X		X		X		
15	Identifican las necesidades de formación de los docentes para la mejora de su desempeño.	X		X		X		
16	Motivan utilizando medios electrónicos para el trabajo remoto a los docentes a reflexionar sobre su práctica pedagógica para elaborar planes de desarrollo profesional.	X		X		X		
	DIMENSION 5: Asegurar un ambiente ordenado y de apoyo.							
17	Generan un clima escolar basado en el respeto, la colaboración y comunicación permanente.	X	NO	X	NO	X	NO	
18	Promueven el buen trato en las interacciones con los estudiantes y los integrantes de la comunidad educativa a través de medios electrónicos.	X		X		X		
19	Promueven el uso de estrategias de prevención y resolución pacífica de conflictos mediante el diálogo, el consenso y la negociación.	X		X		X		
20	Promueven la práctica de valores en toda la comunidad educativa. Y brindan soporte socioemocional a través de medios virtuales.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): SI HAY SUFICIENCIA

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador:

Dr. JORGE LEONCIO RIVERA MUÑOZ

DNI: 08742823

Especialidad del validador: DOCTOR EN EDUCACIÓN

Lima, 21 de agosto del 2020

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.
³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.
 Nota: Suficiencia se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

Firma del Experto Informante



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: LIDERAZGO PEDAGÓGICO

N.º	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
	DIMENSIÓN 1: Establecer metas y expectativas.	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
1	Promueven la difusión de los instrumentos de gestión a la comunidad educativa.	X		X		X		
2	Diseñan los instrumentos de gestión de forma participativa teniendo en cuenta las metas de aprendizaje.	X		X		X		
3	Conducen la planificación institucional orientada al logro de los aprendizajes de los estudiantes.	X		X		X		
4	Orientan a los docentes para la elaboración de los programas curriculares de acuerdo a las necesidades de los estudiantes.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2: Obtención de recursos de manera estratégica.	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
5	Promueven el uso óptimo de los recursos humanos y materiales en beneficio de las metas de aprendizaje.	X		X		X		
6	Motivan el uso de los materiales educativos para el desarrollo de sus sesiones virtuales a través de videos, audios, imágenes en WhatsApp, página web.	X		X		X		
7	Planifican el presupuesto institucional de acuerdo a los objetivos del plan anual de trabajo.	X		X		X		
8	Orientan el uso óptimo de recursos digitales en la mejora de los aprendizajes.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 3: La retroalimentación posterior y observación del aula.	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
9	Motivan al equipo docente a participar en los procesos de planificación curricular de acuerdo a los lineamientos nacionales, regionales y locales a través de asesoramiento pedagógico virtual.	X		X		X		
10	Visitan regularmente las aulas virtuales para monitorear que los procesos pedagógicos se cumplan.	X		X		X		
11	Retroalimentan a los docentes de acuerdo a los resultados obtenidos del monitoreo a través del fortalecimiento de las capacidades didácticas a través de salas virtuales, WhatsApp u otro medio electrónico.	X		X		X		
12	Motivan al equipo docente la comunicación oportuna de los resultados de evaluación para retroalimentar los aprendizajes.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 4: Promover y participar en el aprendizaje y desarrollo de los profesores.	SI	NO	SI	NO	SI	NO	



13	Generan espacios y mecanismos para el trabajo colaborativo entre docentes que contribuyen a la mejora de la enseñanza y del clima escolar por medio de reuniones virtuales.	X		X		X		
14	Promueven la conformación de comunidades de profesionales de aprendizaje, como espacios de reflexión de la práctica pedagógica.	X		X		X		
15	Identifican las necesidades de formación de los docentes para la mejora de su desempeño.	X		X		X		
16	Motivan utilizando medios electrónicos para el trabajo remoto a los docentes a reflexionar sobre su práctica pedagógica para elaborar planes de desarrollo profesional.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 5: Asegurar un ambiente ordenado y de apoyo.	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
17	Generan un clima escolar basado en el respeto, la colaboración y comunicación permanente.	X		X		X		
18	Promueven el buen trato en las interacciones con los estudiantes y los integrantes de la comunidad educativa a través de medios electrónicos.	X		X		X		
19	Promueven el uso de estrategias de prevención y resolución pacífica de conflictos mediante el diálogo, el consenso y la negociación.	X		X		X		
20	Promueven la práctica de valores en toda la comunidad educativa. Y brindan soporte socioemocional a través de medios virtuales.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): SI HAY SUFICIENCIA

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador:

Dra. URSULA ISABEL ROMANI MIRANDA

DNI: 40873367

Especialidad del validador: DOCTORA EN EDUCACIÓN

Lima, 21 de agosto del 2020

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.
³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.
 Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

Firma del Experto Informante



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: LIDERAZGO PEDAGÓGICO

N.º	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
	DIMENSIÓN 1: Establecer metas y expectativas.							
1	Promueven la difusión de los instrumentos de gestión a la comunidad educativa.	X		X		X		
2	Diseñan los instrumentos de gestión de forma participativa teniendo en cuenta las metas de aprendizaje.	X		X		X		
3	Conducen la planificación institucional orientada al logro de los aprendizajes de los estudiantes.	X		X		X		
4	Orientan a los docentes para la elaboración de los programas curriculares de acuerdo a las necesidades de los estudiantes.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2: Obtención de recursos de manera estratégica.							
5	Promueven el uso óptimo de los recursos humanos y materiales en beneficio de las metas de aprendizaje.	X		X		X		
6	Motivan el uso de los materiales educativos para el desarrollo de sus sesiones virtuales a través de videos, audios, imágenes en WhatsApp, página web.	X		X		X		
7	Planifican el presupuesto institucional de acuerdo a los objetivos del plan anual de trabajo.	X		X		X		
8	Orientan el uso óptimo de recursos digitales en la mejora de los aprendizajes.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 3: La retroalimentación posterior y observación del aula.							
9	Motivan al equipo docente a participar en los procesos de planificación curricular de acuerdo a los lineamientos nacionales, regionales y locales a través de asesoramiento pedagógico virtual.	X		X		X		
10	Visitan regularmente las aulas virtuales para monitorear que los procesos pedagógicos se cumplan.	X		X		X		
11	Retroalimentan a los docentes de acuerdo a los resultados obtenidos del monitoreo a través del fortalecimiento de las capacidades didácticas a través de salas virtuales, WhatsApp u otro medio electrónico.	X		X		X		
12	Motivan al equipo docente la comunicación oportuna de los resultados de evaluación para retroalimentar los aprendizajes.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 4: Promover y participar en el aprendizaje y desarrollo de los profesores.							



13	Generan espacios y mecanismos para el trabajo colaborativo entre docentes que contribuyen a la mejora de la enseñanza y del clima escolar por medio de reuniones virtuales.	X		X		X		
14	Promueven la conformación de comunidades de profesionales de aprendizaje, como espacios de reflexión de la práctica pedagógica.	X		X		X		
15	Identifican las necesidades de formación de los docentes para la mejora de su desempeño.	X		X		X		
16	Motivan utilizando medios electrónicos para el trabajo remoto a los docentes a reflexionar sobre su práctica pedagógica para elaborar planes de desarrollo profesional.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 5: Asegurar un ambiente ordenado y de apoyo.							
17	Generan un clima escolar basado en el respeto, la colaboración y comunicación permanente.	X						
18	Promueven el buen trato en las interacciones con los estudiantes y los integrantes de la comunidad educativa a través de medios electrónicos.	X		X		X		
19	Promueven el uso de estrategias de prevención y resolución pacífica de conflictos mediante el diálogo, el consenso y la negociación.	X		X		X		
20	Promueven la práctica de valores en toda la comunidad educativa. Y brindan soporte socioemocional a través de medios virtuales.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [X]** **Aplicable después de corregir []** **No aplicable []**

Apellidos y nombres del juez validador:

Dr.(a) **MEDELIUS MONTEAGUDO, Patricia Luz María**

DNI: **08428017**

Especialidad del validador: **Doctora en Educación**

Lima, 21 de agosto del 2020

Firma del Experto Informante

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.
Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: LIDERAZGO PEDAGÓGICO

N.º	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
DIMENSIÓN 1: Establecer metas y expectativas.		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
1	Promueven la difusión de los instrumentos de gestión a la comunidad educativa.	✓		✓		✓		
2	Diseñan los instrumentos de gestión de forma participativa teniendo en cuenta las metas de aprendizaje.	✓		✓		✓		
3	Conducen la planificación institucional orientada al logro de los aprendizajes de los estudiantes.	✓		✓		✓		
4	Orientan a los docentes para la elaboración de los programas curriculares de acuerdo a las necesidades de los estudiantes.	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 2: Obtención de recursos de manera estratégica.		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
5	Promueven el uso óptimo de los recursos humanos y materiales en beneficio de las metas de aprendizaje.	✓		✓		✓		
6	Motivan el uso de los materiales educativos para el desarrollo de sus sesiones virtuales a través de videos, audios, imágenes en WhatsApp, página web.	✓		✓		✓		
7	Planifican el presupuesto institucional de acuerdo a los objetivos del plan anual de trabajo.	✓		✓		✓		
8	Orientan el uso óptimo de recursos digitales en la mejora de los aprendizajes.	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 3: La retroalimentación posterior y observación del aula.		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
9	Motivan al equipo docente a participar en los procesos de planificación curricular de acuerdo a los lineamientos nacionales, regionales y locales a través de asesoramiento pedagógico virtual.	✓		✓		✓		
10	Visitan regularmente las aulas virtuales para monitorear que los procesos pedagógicos se cumplan.	✓		✓		✓		
11	Retroalimentan a los docentes de acuerdo a los resultados obtenidos del monitoreo a través del fortalecimiento de las capacidades didácticas a través de salas virtuales, WhatsApp u otro medio electrónico.	✓		✓		✓		
12	Motivan al equipo docente la comunicación oportuna de los resultados de evaluación para retroalimentar los aprendizajes.	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 4: Promover y participar en el aprendizaje y desarrollo de los profesores.		SI	NO	SI	NO	SI	NO	



13	Generan espacios y mecanismos para el trabajo colaborativo entre docentes que contribuyen a la mejora de la enseñanza y del clima escolar por medio de reuniones virtuales.	✓		✓		✓		
14	Promueven la conformación de comunidades de profesionales de aprendizaje, como espacios de reflexión de la práctica pedagógica.	✓		✓		✓		
15	Identifican las necesidades de formación de los docentes para la mejora de su desempeño.	✓		✓		✓		
16	Motivan utilizando medios electrónicos para el trabajo remoto a los docentes a reflexionar sobre su práctica pedagógica para elaborar planes de desarrollo profesional.	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 5: Asegurar un ambiente ordenado y de apoyo.		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
17	Generan un clima escolar basado en el respeto, la colaboración y comunicación permanente.	✓		✓		✓		
18	Promueven el buen trato en las interacciones con los estudiantes y los integrantes de la comunidad educativa a través de medios electrónicos.	✓		✓		✓		
19	Promueven el uso de estrategias de prevención y resolución pacífica de conflictos mediante el diálogo, el consenso y la negociación.	✓		✓		✓		
20	Promueven la práctica de valores en toda la comunidad educativa. Y brindan soporte socioemocional a través de medios virtuales.	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador:

Dr. (a) Medina, Alejandra Patricia del Campo DNI: 09165 013

Especialidad del validador: Administración de la Educación

Lima, 21 de agosto del 2020

Firma del Experto Informante

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.
³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.
Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: LIDERAZGO PEDAGÓGICO

N.º	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
	DIMENSION 1: Establecer metas y expectativas.							
1	Promueven la difusión de los instrumentos de gestión a la comunidad educativa.	X		X		X		
2	Diseñan los instrumentos de gestión de forma participativa teniendo en cuenta las metas de aprendizaje.	X		X		X		
3	Conducen la planificación institucional orientada al logro de los aprendizajes de los estudiantes.	X		X		X		
4	Orientan a los docentes para la elaboración de los programas curriculares de acuerdo a las necesidades de los estudiantes.	X		X		X		
	DIMENSION 2: Obtención de recursos de manera estratégica.							
5	Promueven el uso óptimo de los recursos humanos y materiales en beneficio de las metas de aprendizaje.	X		X		X		
6	Motivan el uso de los materiales educativos para el desarrollo de sus sesiones virtuales a través de videos, audios, imágenes en WhatsApp, página web.	X		X		X		
7	Planifican el presupuesto institucional de acuerdo a los objetivos del plan anual de trabajo.	X		X		X		
8	Orientan el uso óptimo de recursos digitales en la mejora de los aprendizajes.	X		X		X		
	DIMENSION 3: La retroalimentación posterior y observación del aula.							
9	Motivan al equipo docente a participar en los procesos de planificación curricular de acuerdo a los lineamientos nacionales, regionales y locales a través de asesoramiento pedagógico virtual.	X		X		X		
10	Visitan regularmente las aulas virtuales para monitorear que los procesos pedagógicos se cumplan.	X		X		X		
11	Retroalimentan a los docentes de acuerdo a los resultados obtenidos del monitoreo a través del fortalecimiento de las capacidades didácticas a través de salas virtuales, WhatsApp u otro medio electrónico.	X		X		X		
12	Motivan al equipo docente la comunicación oportuna de los resultados de evaluación para retroalimentar los aprendizajes.	X		X		X		



N.º	DIMENSION 4: Promover y participar en el aprendizaje y desarrollo de los profesores.	SI		NO		SI		NO	
13	Generan espacios y mecanismos para el trabajo colaborativo entre docentes que contribuyen a la mejora de la enseñanza y del clima escolar por medio de reuniones virtuales.	X		X		X			
14	Promueven la conformación de comunidades de profesionales de aprendizaje, como espacios de reflexión de la práctica pedagógica.	X		X		X			
15	Identifican las necesidades de formación de los docentes para la mejora de su desempeño.	X		X		X			
16	Motivan utilizando medios electrónicos para el trabajo remoto a los docentes a reflexionar sobre su práctica pedagógica para elaborar planes de desarrollo profesional.	X		X		X			
	DIMENSION 5: Asegurar un ambiente ordenado y de apoyo.								
17	Generan un clima escolar basado en el respeto, la colaboración y comunicación permanente.	X		X		X			
18	Promueven el buen trato en las interacciones con los estudiantes y los integrantes de la comunidad educativa a través de medios electrónicos.	X		X		X			
19	Promueven el uso de estrategias de prevención y resolución pacífica de conflictos mediante el diálogo, el consenso y la negociación.	X		X		X			
20	Promueven la práctica de valores en toda la comunidad educativa. Y brindan soporte socioemocional a través de medios virtuales.	X		X		X			

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [X]** **Aplicable después de corregir []** **No aplicable []**

Apellidos y nombres del juez validador:

Dra. GUADALUPE SOLEDAD RIOS SALVADOR DNI: 15941602

Especialidad del validador: DOCTORA EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN

Guadalupe Soledad Rios Salvador

Lima, 21 de agosto del 2020

Firma del Experto Informante
Dra. GUADALUPE SOLEDAD RIOS SALVADOR

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.
³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.
Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

VARIABLE CALIDAD EDUCATIVA

JUEZ 1



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: CALIDAD EDUCATIVA

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
DIMENSIÓN 1: Equidad.								
1	En la Institución Educativa se promueve el respeto a los derechos humanos y el principio superior del niño y del adolescente.	X		X		X		
2	En la Institución Educativa se fomenta la retroalimentación para el logro de su competencia respetando su contexto.	X		X		X		
3	En la Institución Educativa promueven actividades niños y niñas sin distinción de género.	X		X		X		
4	En la Institución Educativa promueven la interculturalidad mediante experiencias donde socializan actividades en su contexto.	X		X		X		
DIMENSIÓN 2: Relevancia.								
5	En la Institución Educativa promueven el aprendizaje significativo que le sirva a lo largo de la vida.	X		X		X		
6	En la Institución Educativa verifican que los aprendizajes están relacionados con los fines de la educación.	X		X		X		
7	En la Institución Educativa promueven el aprendizaje formativo para el desarrollo de sus competencias de acuerdo al estándar de aprendizaje.	X		X		X		
8	En la Institución Educativa promueve la reflexión e implementación de acciones de emprendimiento, considerando el diagnóstico del entorno.	X		X		X		
DIMENSIÓN 3: Pertinencia.								
9	Propician un diagnóstico de las expectativas de los estudiantes para la generación de los aprendizajes pertinentes.	X		X		X		
10	En la Institución Educativa se programan actividades acordes a los intereses del contexto del estudiante.	X		X		X		
11	En la Institución Educativa valoran la diversidad cultural de los miembros de la comunidad.	X		X		X		
12	En la Institución Educativa promueven la inclusión educativa de estudiantes con habilidades diferentes.	X		X		X		
DIMENSIÓN 4: Eficacia								
13	En la Institución Educativa difunden los logros de la evaluación del aprendizaje para desarrollar planes de mejora.	X		X		X		
14	En la Institución Educativa orientan la contextualización de los procesos pedagógicos para desarrollar las competencias del estudiante.	X		X		X		
15	En la Institución Educativa orienta la distribución de los recursos existente para implementar las acciones de mejora.	X		X		X		



16	En la Institución Educativa se distribuye los cuadernos de trabajo, libros de texto (distribuidos gratuitamente a las Instituciones Educativas públicas) de manera oportuna y organizada.	X		X		X		
DIMENSIÓN 5: Eficiencia								
17	En la Institución Educativa realizan planes de mejora de los resultados obtenidos del proceso de aprendizaje.	X		X		X		
18	En la Institución Educativa se realiza la atención oportuna de la cobertura de necesidades de infraestructura y servicios básicos (agua, servicios higiénicos, luz, etc.).	X		X		X		
19	En la Institución Educativa se cubre las necesidades de equipamiento e insumos para laboratorios, TIC, materiales para artes plásticas, elementos para deportes, instrumentos musicales y otros similares.	X		X		X		
20	En la Institución Educativa brindan información actualizada sobre aprendizaje de los estudiantes.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): SI

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: Dr.(a).....Miguel Gerardo Inga Arias.....DNI: 07302193

Especialidad del validador:.....Educación.....

Lima, 21 de agosto del 2020

Firma del Experto Informante.

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: CALIDAD EDUCATIVA

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
DIMENSION 1: Equidad.		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
1	En la Institución Educativa se promueve el respeto a los derechos humanos y el principio superior del niño y del adolescente.	X		X		X		
2	En la Institución Educativa se fomenta la retroalimentación para el logro de su competencia respetando su contexto.	X		X		X		
3	En la Institución Educativa promueven actividades niños y niñas sin distinción de género.	X		X		X		
4	En la Institución Educativa promueven la interculturalidad mediante experiencias donde socializan actividades en su contexto.	X		X		X		
DIMENSION 2: Relevancia.		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
5	En la Institución Educativa promueven el aprendizaje significativo que le sirva a lo largo de la vida.	X		X		X		
6	En la Institución Educativa verifican que los aprendizajes están relacionados con los fines de la educación.	X		X		X		
7	En la Institución Educativa promueven el aprendizaje formativo para el desarrollo de sus competencias de acuerdo al estándar de aprendizaje.	X		X		X		
8	En la Institución Educativa promueve la reflexión e implementación de acciones de emprendimiento, considerando el diagnóstico del entorno.	X		X		X		
DIMENSION 3: Pertinencia.		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
9	Propician un diagnóstico de las expectativas de los estudiantes para la generación de los aprendizajes pertinentes.	X		X		X		
10	En la Institución Educativa se programan actividades acordes a los intereses del contexto del estudiante.	X		X		X		
11	En la Institución Educativa valoran la diversidad cultural de los miembros de la comunidad.	X		X		X		
12	En la Institución Educativa promueven la inclusión educativa de estudiantes con habilidades diferentes.	X		X		X		
DIMENSION 4: Eficacia		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
13	En la Institución Educativa difunden los logros de la evaluación del aprendizaje para desarrollar planes de mejora.	X		X		X		
14	En la Institución Educativa orientan la contextualización de los procesos pedagógicos para desarrollar las competencias del estudiante.	X		X		X		
15	En la Institución Educativa orienta la distribución de los recursos existente para implementar las acciones de mejora.	X		X		X		



16	En la Institución Educativa se distribuye los cuadernos de trabajo, libros de texto (distribuidos gratuitamente a las Instituciones Educativas públicas) de manera oportuna y organizada.	X		X		X		
DIMENSION 5: Eficiencia		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
17	En la Institución Educativa realizan planes de mejora de los resultados obtenidos del proceso de aprendizaje.	X		X		X		
18	En la Institución Educativa se realiza la atención oportuna de la cobertura de necesidades de infraestructura y servicios básicos (agua, servicios higiénicos, luz, etc.).	X		X		X		
19	En la Institución Educativa se cubre las necesidades de equipamiento e insumos para laboratorios, TIC, materiales para artes plásticas, elementos para deportes, instrumentos musicales y otros similares.	X		X		X		
20	En la Institución Educativa brindan información actualizada sobre aprendizaje de los estudiantes.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): SI HAY SUFICIENCIA

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador:

Dr. WILDER FABIO RAMOS PALACIOS

DNI:40891512

Especialidad del validador: DOCTOR EN EDUCACIÓN

Lima, 21 de agosto del 2020

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto técnico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.
³Claridad: Se entiende en dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.
 Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

Wilder Fabio Ramos Palacios

Firma del Experto Informante.

JUEZ 3



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: CALIDAD EDUCATIVA

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
DIMENSIÓN 1: Equidad.								
1	En la Institución Educativa se promueve el respeto a los derechos humanos y el principio superior del niño y del adolescente.	X		X		X		
2	En la Institución Educativa se fomenta la retroalimentación para el logro de su competencia respetando su contexto.	X		X		X		
3	En la Institución Educativa promueven actividades niños y niñas sin distinción de género.	X		X		X		
4	En la Institución Educativa promueven la interculturalidad mediante experiencias donde socializan actividades en su contexto.	X		X		X		
DIMENSIÓN 2: Relevancia.								
5	En la Institución Educativa promueven el aprendizaje significativo que le sirva a lo largo de la vida.	X		X		X		
6	En la Institución Educativa verifican que los aprendizajes están relacionados con los fines de la educación.	X		X		X		
7	En la Institución Educativa promueven el aprendizaje formativo para el desarrollo de sus competencias de acuerdo al estándar de aprendizaje.	X		X		X		
8	En la Institución Educativa promueve la reflexión e implementación de acciones de emprendimiento, considerando el diagnóstico del entorno.	X		X		X		
DIMENSIÓN 3: Pertinencia.								
9	Propician un diagnóstico de las expectativas de los estudiantes para la generación de los aprendizajes pertinentes.	X		X		X		
10	En la Institución Educativa se programan actividades acordes a los intereses del contexto del estudiante.	X		X		X		
11	En la Institución Educativa valoran la diversidad cultural de los miembros de la comunidad.	X		X		X		
12	En la Institución Educativa promueven la inclusión educativa de estudiantes con habilidades diferentes.	X		X		X		
DIMENSIÓN 4: Eficacia								
13	En la Institución Educativa difunden los logros de la evaluación del aprendizaje para desarrollar planes de mejora.	X		X		X		
14	En la Institución Educativa orientan la contextualización de los procesos pedagógicos para desarrollar las competencias del estudiante.	X		X		X		
15	En la Institución Educativa orienta la distribución de los recursos existente para implementar las acciones de mejora.	X		X		X		



16	En la Institución Educativa se distribuye los cuadernos de trabajo, libros de texto (distribuidos gratuitamente a las Instituciones Educativas públicas) de manera oportuna y organizada.	X		X		X		
DIMENSIÓN 5: Eficiencia								
17	En la Institución Educativa realizan planes de mejora de los resultados obtenidos del proceso de aprendizaje.	X		X		X		
18	En la Institución Educativa se realiza la atención oportuna de la cobertura de necesidades de infraestructura y servicios básicos (agua, servicios higiénicos, luz, etc.).	X		X		X		
19	En la Institución Educativa se cubre las necesidades de equipamiento e insumos para laboratorios, TIC, materiales para artes plásticas, elementos para deportes, instrumentos musicales y otros similares.	X		X		X		
20	En la Institución Educativa brindan información actualizada sobre aprendizaje de los estudiantes.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): SI HAY SUFICIENCIA

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [X]** **Aplicable después de corregir []** **No aplicable []**

Apellidos y nombres del juez validador:

Dr. ESTELA ESTELA ADAN HUMBERTO.

DNI: 06141876

Especialidad del validador: DOCTOR EN ADMINISTRACIÓN

Lima, 21 de agosto del 2020

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.
³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.
 Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: CALIDAD EDUCATIVA

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
	DIMENSION 1: Equidad.	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
1	En la Institución Educativa se promueve el respeto a los derechos humanos y el principio superior del niño y del adolescente.	X		X		X		
2	En la Institución Educativa se fomenta la retroalimentación para el logro de su competencia respetando su contexto.	X		X		X		
3	En la Institución Educativa promueven actividades niños y niñas sin distinción de género.	X		X		X		
4	En la Institución Educativa promueven la interculturalidad mediante experiencias donde socializan actividades en su contexto.	X		X		X		
	DIMENSION 2: Relevancia.	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
5	En la Institución Educativa promueven el aprendizaje significativo que le sirva a lo largo de la vida.	X		X		X		
6	En la Institución Educativa verifican que los aprendizajes están relacionados con los fines de la educación.	X		X		X		
7	En la Institución Educativa promueven el aprendizaje formativo para el desarrollo de sus competencias de acuerdo al estándar de aprendizaje.	X		X		X		
8	En la Institución Educativa promueve la reflexión e implementación de acciones de emprendimiento, considerando el diagnóstico del entorno.	X		X		X		
	DIMENSION 3: Pertinencia.	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
9	Propician un diagnóstico de las expectativas de los estudiantes para la generación de los aprendizajes pertinentes.	X		X		X		
10	En la Institución Educativa se programan actividades acordes a los intereses del contexto del estudiante.	X		X		X		
11	En la Institución Educativa valoran la diversidad cultural de los miembros de la comunidad.	X		X		X		
12	En la Institución Educativa promueven la inclusión educativa de estudiantes con habilidades diferentes.	X		X		X		
	DIMENSION 4: Eficacia	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
13	En la Institución Educativa difunden los logros de la evaluación del aprendizaje para desarrollar planes de mejora.	X		X		X		
14	En la Institución Educativa orientan la contextualización de los procesos pedagógicos para desarrollar las competencias del estudiante.	X		X		X		
15	En la Institución Educativa orienta la distribución de los recursos existente para implementar las acciones de mejora.	X		X		X		

16	En la Institución Educativa se distribuye los cuadernos de trabajo, libros de texto (distribuidos gratuitamente a las Instituciones Educativas públicas) de manera oportuna y organizada.	X		X		X		
	DIMENSION 5: Eficiencia	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
17	En la Institución Educativa realizan planes de mejora de los resultados obtenidos del proceso de aprendizaje.	X		X		X		
18	En la Institución Educativa se realiza la atención oportuna de la cobertura de necesidades de infraestructura y servicios básicos (agua, servicios higiénicos, luz, etc.)	X		X		X		
19	En la Institución Educativa se cubre las necesidades de equipamiento e insumos para laboratorios, TIC, materiales para artes plásticas, elementos para deportes, instrumentos musicales y otros similares.	X		X		X		
20	En la Institución Educativa brindan información actualizada sobre aprendizaje de los estudiantes.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): SI HAY SUFICIENCIA.

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador:

Dra. URSULA JORGE LEONCIO RIVERA MUÑOZ

DNI: 08742823

Especialidad del validador: DOCTOR EN EDUCACIÓN

Lima, 21 de agosto del 2020

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específicos del constructo
³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.
 Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

Firma del Experto Informante.



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: CALIDAD EDUCATIVA

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
DIMENSIÓN 1: Equidad.		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
1	En la Institución Educativa se promueve el respeto a los derechos humanos y el principio superior del niño y del adolescente.	X		X		X		
2	En la Institución Educativa se fomenta la retroalimentación para el logro de su competencia respetando su contexto.	X		X		X		
3	En la Institución Educativa promueven actividades niños y niñas sin distinción de género.	X		X		X		
4	En la Institución Educativa promueven la interculturalidad mediante experiencias donde socializan actividades en su contexto.	X		X		X		
DIMENSIÓN 2: Relevancia.		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
5	En la Institución Educativa promueven el aprendizaje significativo que le sirva a lo largo de la vida.	X		X		X		
6	En la Institución Educativa verifican que los aprendizajes están relacionados con los fines de la educación.	X		X		X		
7	En la Institución Educativa promueven el aprendizaje formativo para el desarrollo de sus competencias de acuerdo al estándar de aprendizaje.	X		X		X		
8	En la Institución Educativa promueve la reflexión e implementación de acciones de emprendimiento, considerando el diagnóstico del entorno.	X		X		X		
DIMENSIÓN 3: Pertinencia.		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
9	Propician un diagnóstico de las expectativas de los estudiantes para la generación de los aprendizajes pertinentes.	X		X		X		
10	En la Institución Educativa se programan actividades acordes a los intereses del contexto del estudiante.	X		X		X		
11	En la Institución Educativa valoran la diversidad cultural de los miembros de la comunidad.	X		X		X		
12	En la Institución Educativa promueven la inclusión educativa de estudiantes con habilidades diferentes.	X		X		X		
DIMENSIÓN 4: Eficacia		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
13	En la Institución Educativa difunden los logros de la evaluación del aprendizaje para desarrollar planes de mejora.	X		X		X		
14	En la Institución Educativa orientan la contextualización de los procesos pedagógicos para desarrollar las competencias del estudiante.	X		X		X		
15	En la Institución Educativa orienta la distribución de los recursos existente para implementar las acciones de mejora.	X		X		X		



16	En la Institución Educativa se distribuye los cuadernos de trabajo, libros de texto (distribuidos gratuitamente a las Instituciones Educativas públicas) de manera oportuna y organizada.	X		X		X		
DIMENSIÓN 5: Eficiencia		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
17	En la Institución Educativa realizan planes de mejora de los resultados obtenidos del proceso de aprendizaje.	X		X		X		
18	En la Institución Educativa se realiza la atención oportuna de la cobertura de necesidades de infraestructura y servicios básicos (agua, servicios higiénicos, luz, etc.).	X		X		X		
19	En la Institución Educativa se cubre las necesidades de equipamiento e insumos para laboratorios, TIC, materiales para artes plásticas, elementos para deportes, instrumentos musicales y otros similares.	X		X		X		
20	En la Institución Educativa brindan información actualizada sobre aprendizaje de los estudiantes.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): SI HAY SUFICIENCIA.

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador:

Dra. URSULA ISABEL ROMANI MIRANDA

DNI: 40873367

Especialidad del validador: DOCTORA EN EDUCACIÓN

Lima, 21 de agosto del 2020

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto técnico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.
³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.
 Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems puntuados son suficientes para medir la dimensión.

Firma del Experto Informante.

JUEZ 7



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: CALIDAD EDUCATIVA

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
DIMENSIÓN 1: Equidad.								
1	En la Institución Educativa se promueve el respeto a los derechos humanos y el principio superior del niño y del adolescente.	X		X		X		
2	En la Institución Educativa se fomenta la retroalimentación para el logro de su competencia respetando su contexto.	X		X		X		
3	En la Institución Educativa promueven actividades niños y niñas sin distinción de género.	X		X		X		
4	En la Institución Educativa promueven la interculturalidad mediante experiencias donde socializan actividades en su contexto.	X		X		X		
DIMENSIÓN 2: Relevancia.								
5	En la Institución Educativa promueven el aprendizaje significativo que le sirva a lo largo de la vida.	X		X		X		
6	En la Institución Educativa verifican que los aprendizajes están relacionados con los fines de la educación.	X		X		X		
7	En la Institución Educativa promueven el aprendizaje formativo para el desarrollo de sus competencias de acuerdo al estándar de aprendizaje.	X		X		X		
8	En la Institución Educativa promueve la reflexión e implementación de acciones de emprendimiento, considerando el diagnóstico del entorno.	X		X		X		
DIMENSIÓN 3: Pertinencia.								
9	Propician un diagnóstico de las expectativas de los estudiantes para la generación de los aprendizajes pertinentes.	X		X		X		
10	En la Institución Educativa se programan actividades acordes a los intereses del contexto del estudiante.	X		X		X		
11	En la Institución Educativa valoran la diversidad cultural de los miembros de la comunidad.	X		X		X		
12	En la Institución Educativa promueven la inclusión educativa de estudiantes con habilidades diferentes.	X		X		X		
DIMENSIÓN 4: Eficacia								
13	En la Institución Educativa difunden los logros de la evaluación del aprendizaje para desarrollar planes de mejora.	X		X		X		
14	En la Institución Educativa orientan la contextualización de los procesos pedagógicos para desarrollar las competencias del estudiante.	X		X		X		
15	En la Institución Educativa orienta la distribución de los recursos existente para implementar las acciones de mejora.	X		X		X		



16	En la Institución Educativa se distribuye los cuadernos de trabajo, libros de texto (distribuidos gratuitamente a las Instituciones Educativas públicas) de manera oportuna y organizada.	X		X		X		
DIMENSIÓN 5: Eficacia								
17	En la Institución Educativa realizan planes de mejora de los resultados obtenidos del proceso de aprendizaje.	X		X		X		
18	En la Institución Educativa se realiza la atención oportuna de la cobertura de necesidades de infraestructura y servicios básicos (agua, servicios higiénicos, luz, etc.).	X		X		X		
19	En la Institución Educativa se cubre las necesidades de equipamiento e insumos para laboratorios, TIC, materiales para artes plásticas, elementos para deportes, instrumentos musicales y otros similares.	X		X		X		
20	En la Institución Educativa brindan información actualizada sobre aprendizaje de los estudiantes.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador:

Dr.(a) MEDELIUS MONTEAGUDO, Patricia Luz María

DNI: 08428017

Especialidad del validador: Doctora en Educación

Lima, 21 de agosto del 2020

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto técnico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.
³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.
 Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

Firma del Experto Informante.



ERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: CALIDAD EDUCATIVA

F	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
	DIMENSIÓN 1: Equidad							
	En la Institución Educativa se promueve el respeto a los derechos humanos y el principio superior del niño y del adolescente.	✓		✓		✓		
	En la Institución Educativa se fomenta la revalorización para el logro de su competencia respondiendo su contexto.	✓		✓		✓		
	En la Institución Educativa promueven actividades rifas y rifas sin distinción de géneros.	✓		✓		✓		
	En la Institución Educativa promueven la interculturalidad mediante experiencias donde socializan actividades en su contexto.	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 2: Relevancia							
	En la Institución Educativa promueven el aprendizaje significativo que le sirve a lo largo de la vida.	✓		✓		✓		
	En la Institución Educativa verifican que los aprendizajes estén relacionados con los fines de la educación.	✓		✓		✓		
	En la Institución Educativa promueven el aprendizaje formativo para el desarrollo de sus competencias de acuerdo al estándar de aprendizaje.	✓		✓		✓		
	En la Institución Educativa promueven la reflexión e implementación de acciones de mejoramiento, considerando el diagnóstico del entorno.	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 3: Pertinencia							
	Propician un diagnóstico de las expectativas de los estudiantes para la generación de los aprendizajes pertinentes.	✓		✓		✓		
	En la Institución Educativa se programan actividades acorde a los intereses del contexto del estudiante.	✓		✓		✓		
	En la Institución Educativa valoran la diversidad cultural de los miembros de la comunidad.	✓		✓		✓		
	En la Institución Educativa promueven la inclusión educativa de estudiantes con habilidades diferentes.	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 4: Eficacia							
	En la Institución Educativa ofrecen los lugares de la evaluación del aprendizaje para desarrollar planes de mejora.	✓		✓		✓		
	En la Institución Educativa orientan la contextualización de los procesos pedagógicos para desarrollar las competencias del estudiante.	✓		✓		✓		
	En la Institución Educativa orientan la distribución de los recursos existentes para implementar los acciones de mejora.	✓		✓		✓		



16	En la Institución Educativa se distingue los momentos de trabajo. Horas de aula identificadas gratuitamente a las Instituciones Educativas (públicas) de manera oportuna y organizada.	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 5: Eficacia							
17	En la Institución Educativa realizan planes de mejora de los resultados obtenidos del proceso de aprendizaje.	✓		✓		✓		
18	En la Institución Educativa se realiza la atención oportuna de la cobertura de necesidades de infraestructura y servicios básicos (agua, servicios higiénicos, luz, etc.).	✓		✓		✓		
19	En la Institución Educativa se cubren las necesidades de equipamiento e insumos para laboratorios, TIC, materiales para artes plásticas, elementos para deportes, instrumentos musicales y otros servicios.	✓		✓		✓		
20	En la Institución Educativa brindan información actualizada sobre aprendizaje de los estudiantes.	✓		✓		✓		

Observaciones (prestar si hay eficiencia): Deficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador:

Dr. (a) Melina Hernández Rojas DNE 09145013

Especialidad del validador: Administración de la Educación

Lima, 21 de agosto del 2020


Firma del EY/AC Encargado.

Deficiencia: El ítem no corresponde a concepto técnico.
Observación: El ítem no es apropiado para representar el componente evaluado específicamente del constructo.
Claridad: Se entiende en el ítem alguna de las palabras clave, se cambia, cambia y elimina.
Nota: Eficacia, se dice suficiente cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: CALIDAD EDUCATIVA

N°	DIMENSIONES / Ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
	DIMENSIÓN 1: Equidad.							
1	En la Institución Educativa se promueve el respeto a los derechos humanos y el principio superior del niño y del adolescente.	X		X		X		
2	En la Institución Educativa se fomenta la retroalimentación para el logro de su competencia respetando su contexto.	X		X		X		
3	En la Institución Educativa promueven actividades niños y niñas sin distinción de género.	X		X		X		
4	En la Institución Educativa promueven la interculturalidad mediante experiencias donde socializan actividades en su contexto.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2: Relevancia.							
5	En la Institución Educativa promueven el aprendizaje significativo que le sirva a lo largo de la vida.	X		X		X		
6	En la Institución Educativa verifican que los aprendizajes están relacionados con los fines de la educación.	X		X		X		
7	En la Institución Educativa promueven el aprendizaje formativo para el desarrollo de sus competencias de acuerdo al estándar de aprendizaje.	X		X		X		
8	En la Institución Educativa promueve la reflexión e implementación de acciones de emprendimiento, considerando el diagnóstico del entorno.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 3: Pertinencia.							
9	Propician un diagnóstico de las expectativas de los estudiantes para la generación de los aprendizajes pertinentes.	X		X		X		
10	En la Institución Educativa se programan actividades acordes a los intereses del contexto del estudiante.	X		X		X		
11	En la Institución Educativa valoran la diversidad cultural de los miembros de la comunidad.	X		X		X		
12	En la Institución Educativa promueven la inclusión educativa de estudiantes con habilidades diferentes.	X		X		X		

	DIMENSIÓN 4: Eficacia	SI		NO		SI		NO	
		SI	NO	SI	NO	SI	NO		
13	En la Institución Educativa difunden los logros de la evaluación del aprendizaje para desarrollar planes de mejora.	X		X		X			
14	En la Institución Educativa orientan la contextualización de los procesos pedagógicos para desarrollar las competencias del estudiante.	X		X		X			
15	En la Institución Educativa orienta la distribución de los recursos existente para implementar las acciones de mejora.	X		X		X			
16	En la Institución Educativa se distribuye los cuadernos de trabajo, libros de texto (distribuidos gratuitamente a las Instituciones Educativas públicas) de manera oportuna y organizada.	X		X		X			
	DIMENSIÓN 5: Eficiencia								
17	En la Institución Educativa realizan planes de mejora de los resultados obtenidos del proceso de aprendizaje.	X		X		X			
18	En la Institución Educativa se realiza la atención oportuna de la cobertura de necesidades de infraestructura y servicios básicos (agua, servicios higiénicos, luz, etc.).	X		X		X			
19	En la Institución Educativa se cubre las necesidades de equipamiento e insumos para laboratorios, TIC, materiales para artes plásticas, elementos para deportes, instrumentos musicales y otros similares.	X		X		X			
20	En la Institución Educativa brindan información actualizada sobre aprendizaje de los estudiantes.	X		X		X			

Observaciones (precisar si hay suficiencia): SI HAY SUFICIENCIA

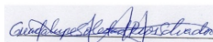
Opinión de aplicabilidad: Aplicable [] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador:

Dra. GUADALUPE SOLEDAD RÍOS SALVADOR DNI: 15941602

Especialidad del validador: DOCTORA EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN

Lima, 21 de agosto del 2020



Firma del Experto Informante
Dra. GUADALUPE SOLEDAD RÍOS SALVADOR

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.
³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.
Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

Anexo 7 Resolución de aprobación

RJ. N° 3824-2020-UCV-EPG-LN



RESOLUCIÓN JEFATURAL N° 3824 - 2020- UCV- L - EPG

Lima, 13 de noviembre de 2020

VISTO:

El proyecto de investigación doctoral denominado: **Gestión del conocimiento y liderazgo pedagógico en la calidad educativa de una RED Educativa de la Región Callao**, presentado por el (la) **Mgtr. Rivera Muñoz Lilia Petronila** con código de matrícula N° **7001175066**, estudiante del Programa de **DOCTORADO EN EDUCACIÓN – Promoción 2018-01** y,

CONSIDERANDO:

Que, el Reglamento de Estudios de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo, señala que el estudiante deberá presentar un proyecto de investigación para su aprobación y posteriormente la sustentación con la finalidad de su graduación;

Que, el proyecto mencionado cuenta con opinión favorable del asesor (a) el Dr.(a). **Estrella Azucena Esquiagola Aranda**

Que, el proyecto mencionado cuenta con opinión favorable de la Comisión de Tesis de Grado de Doctor conformada por: **Dr. Noel Alcas Zapata, Dr. Alejandro Menacho Rivera y la Dra. Yolanda Soria Perez;**

Que, es política de la Universidad velar por el adecuado manejo administrativo de los documentos para cumplir las políticas internas de gestión;

Que, la Jefatura de la Oficina de Investigación, en uso de sus facultades y atribuciones;

RESUELVE:

Art. 1°.- APROBAR, el Proyecto de Investigación Doctoral denominado: **Gestión del conocimiento y liderazgo pedagógico en la calidad educativa de una RED Educativa de la Región Callao**, presentado por el (la) **Mgtr. Rivera Muñoz Lilia Petronila** con código de matrícula N° **7001175066**.

Art. 2°.- PRECISAR, que el (la) autor (a) del proyecto doctoral tiene un plazo de veinticuatro meses desde la fecha de emitida la presente resolución para la ejecución y presentación del informe de tesis.

Dr. Carlos Venturo Orbegoso
Jefe
Escuela de Posgrado – Campus Lima Norte

Somos la universidad de los
que quieren salir adelante.

