



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN
ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN**

Liderazgo pedagógico y aprendizaje organizacional en la Institución
Educativa N° 88031 de Chimbote Ancash, 2021.

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestro en Administración de la Educación

AUTOR:

Palomino Estefo, Segundo Clemente (ORCID: 0000-0001-6179-5802)

ASESOR:

Dr. Iturria Huamán, Robert Alberto (ORCID: 0000-0001-6029-2015)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión y Calidad Educativa

CHIMBOTE - PERÚ

2022

Dedicatoria

A Lourdes mi amada esposa y a Stephanie y Jhonatan mis adorados hijos, por su incondicional apoyo y estar siempre alentándome en mi superación.

Segundo

Agradecimiento

Al Director y docentes de la institución educativa N° 88031, por su valioso apoyo para la realización de esta investigación.

El autor.

Índice de contenidos

	Pág.
Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Resumen	vi
Abstract	vii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	5
III. METODOLOGÍA	15
3.1. Tipo y diseño de investigación	15
3.2. Variables y operacionalización	16
3.3. Población, muestra y muestreo	16
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	17
3.5. Procedimientos	17
3.6. Método de análisis de datos	18
3.7. Aspectos éticos	18
IV. RESULTADOS	19
V. DISCUSIÓN	29
VI. CONCLUSIONES	35
VII. RECOMENDACIONES	37
REFERENCIAS	38
ANEXOS	

Índice de tablas

	Pág.
Tabla 1. Tabla de contingencia entre Liderazgo pedagógico y Aprendizaje organizacional	19
Tabla 2. Relación entre Liderazgo pedagógico y Aprendizaje organizacional en la institución educativa N° 88031	20
Tabla 3. Nivel de la variable Liderazgo pedagógico	21
Tabla 4. Nivel de las dimensiones de la variable Liderazgo pedagógico7	21
Tabla 5. Nivel de la variable Aprendizaje organizacional	22
Tabla 6. Nivel de las dimensiones de la variable Aprendizaje organizacional	23
Tabla 7. Tabla de contingencia entre Liderazgo pedagógico y Mejoramiento de acciones	24
Tabla 8. Relación entre liderazgo pedagógico y mejoramiento de acciones	24
Tabla 9. Tabla de contingencia entre Liderazgo pedagógico y Desarrollo de nuevos conocimientos	25
Tabla 10. Relación entre Liderazgo pedagógico y Desarrollo de nuevos conocimientos	26
Tabla 11. Tabla de contingencia entre Liderazgo pedagógico y Desarrollo de nuevas capacidades	27
Tabla 12. Relación entre liderazgo pedagógico y desarrollo de nuevas capacidades	28

Resumen

El presente trabajo de investigación tuvo como objetivo establecer la relación que existe entre liderazgo pedagógico y aprendizaje organizacional en la I.E. N° 88031 de Chimbote, Ancash, en el año 2021. Para el desarrollo de la investigación se llevó a cabo una investigación básica, cuantitativa y de carácter descriptivo, con un diseño transversal, correlacional y no experimental. La población de estudio estuvo conformada por 31 docentes, a quienes se les aplicó la técnica de la encuesta para la recolección de datos, para ello se utilizó el cuestionario de liderazgo pedagógico y el cuestionario de aprendizaje organizacional, que fueron validados a juicio de expertos y sometidos a la prueba de confiabilidad, verificándose la fiabilidad de los mismos. Para determinar la correlación entre variables se aplicó la prueba Rho de Spearman, obteniéndose como resultado el coeficiente de correlación $r = 0,444$ y un p – valor (Sig) = 0,012, llegándose a concluir que existe una correlación directa, moderada y significativa entre el liderazgo pedagógico y aprendizaje organizacional. De manera que es importante desarrollar las competencias directivas referidas al liderazgo pedagógico a fin de crear las condiciones que conlleven a la mejora del aprendizaje organizacional.

Palabras clave: Liderazgo pedagógico, aprendizaje organizacional, desempeño docente, establecimiento de metas.

Abstract

The present research work aimed to establish the relationship that exists between pedagogical leadership and organizational learning in the I.E. No. 88031 of Chimbote, Ancash, in the year 2021. For the development of the research, a basic, quantitative and descriptive research was carried out, with a cross-sectional, correlational and non-experimental design. The study population was made up of 31 teachers, to whom the survey technique was applied to collect data, for this the pedagogical leadership questionnaire and the organizational learning questionnaire were used, which were validated in the opinion of experts and submitted to the reliability test, verifying their reliability. To determine the correlation between variables, the Spearman Rho test was applied, obtaining as a result the correlation coefficient $r = 0.444$ and a p - value (Sig) = 0.012, concluding that there is a direct, moderate and significant correlation between leadership pedagogical and organizational learning. So it is important to develop managerial skills related to pedagogical leadership in order to create the conditions that lead to the improvement of organizational learning.

Keywords: Pedagogical leadership, organizational learning, teaching performance, goal setting.

I. INTRODUCCIÓN

Las necesidades educativas del siglo XXI, hacen necesario que se replanteen los paradigmas de gestión y liderazgo tradicional al interior de las instituciones educativas, apostando por una orientación que se centre más en lo pedagógico y en un liderazgo distribuido (Contreras, 2016), donde la responsabilidad del director de la institución educativa va a ser la de orientar, motivar y acompañar al personal a su cargo hacia el buen cumplimiento de sus funciones, convirtiéndose el directivo en un líder cuyo reto es el de obtener calidad en las funciones de su personal (Ordoñez, et al. , 2020). Al respecto la UNESCO (2020) en una investigación llevada a cabo en 47 sistemas educativos, encontró que el 15% de directivos de las instituciones educativas indicaron tener una necesidad muy grande de ser formados profesionalmente para promover la igualdad. En el estudio de investigación realizado por Yépes et al. (2020), concluyen que solo un 35,7 % de directivos, en estos tiempos de pandemia, lleva a cabo innovaciones para el logro de los procesos educativos y que también un 35,7 % de directivos consideran que la organización va de la mano con el liderazgo, por lo que se visualiza que aun cuando las instituciones educativas cumplen con las exigencias del Ministerio de Educación no hay un liderazgo muy eficaz.

En el ámbito nacional, el liderazgo del directivo es discutible, ya que una gran mayoría de directivos centra sus funciones más en lo administrativo que en lo pedagógico, teniendo en cuenta que sus acciones son fundamentales para obtener buenos resultados y mejorar la calidad de los aprendizajes, así como para lograr los objetivos trazados, tanto administrativamente como académicos, y los formulados por las instancias superiores. Sobre este problema, Minedu (2016) nos dice que el directivo exige y necesita estrategias para poder adecuar la educación a las exigencias del conocimiento. El liderazgo pedagógico del directivo y el desempeño de los profesores, son elementos claves para alcanzar aprendizajes de calidad, considerando que hoy en día es un reto para los directivos llevar a cabo un liderazgo pedagógico centrado en los aprendizajes, ya que esto implica darle mayor importancia a lo pedagógico sin dejar de lado la parte administrativa. En gran parte de las instituciones educativas de nuestro país, aun se aplica un liderazgo pedagógico tradicional que generalmente se limita a lo administrativo y que no

conducen a mejorar de los aprendizajes de nuestros estudiantes, es así que para darle solución a este problema se debe ver a las instituciones educativas como una organización educativa donde se pueda aplicar el aprendizaje organizacional, dándole la capacidad de crear, adquirir y dar conocimientos, al respecto, Arbaiza (2017) menciona que el aprendizaje organizacional viene a ser un proceso que va a permitir que una organización mejore sus acciones, desarrollando nuevos conocimientos y capacidades, tal es así que la cultura que se desarrolla en una organización es capaz de facilitar o impedir el aprendizaje organizacional. En ese sentido las organizaciones que tienen un crecimiento constante son aquellas que aprenden de forma permanente, por otro lado, las organizaciones que no destacan son las que no han podido desarrollar una cultura de aprendizaje.

En la institución educativa N° 88031, en los últimos años se ha observado un liderazgo que se centra más en lo administrativo que en lo pedagógico y que los docentes no comparten sus experiencias ni sus conocimientos con sus colegas, asimismo los padres de familia se quejan por los resultados obtenidos por sus hijos en las pruebas ECE, donde se observa que el estado actual del progreso de los estudiantes, en el área de comunicación solo el 29% se encuentra en el nivel satisfactorio y el 71% en los niveles proceso e inicio y en el área de matemáticas solo el 18% se encuentra en el nivel satisfactorio y el 82% en los niveles proceso e inicio.

Estos resultados demuestran que para evitar que el problema persista se hace necesario llevar a cabo algunas reformas dentro de institución para así obtener aprendizajes de calidad, haciéndose necesario conocer entonces, el análisis y el significado que tiene el liderazgo pedagógico para los actores educativos de la institución educativa, es por esto que se ha llevado a cabo esta investigación para determinar la relación entre el liderazgo pedagógico y aprendizaje organizacional, brindando alternativas de solución para mejorar los aprendizajes dentro de las instituciones educativas.

La tarea del Directivo como administrador de una institución educativa es la clave para lograr las metas propuestas, por eso el liderazgo pedagógico de un directivo, es primordial para generar competencias de gestión que permitan una mejora constante de las instituciones educativas.

Ante lo expuesto se formuló el problema como sigue:

¿Cuál es la relación que existe entre liderazgo pedagógico y aprendizaje organizacional en la I.E. N° 88031 de Chimbote, Ancash, en el año 2021?

Esta investigación se justifica teóricamente, porque ha permitido reflexionar y contrastar los conocimientos existentes sobre el liderazgo pedagógico con el aprendizaje organizacional, lo que ha propiciado un análisis crítico que ha permitido conocer la interacción de las variables.

Respecto a la justificación metodológica se aportó dos nuevos instrumentos para recolectar información relacionada al liderazgo pedagógico y al aprendizaje organizacional, los cuales se podrán utilizar en futuras investigaciones para profundizar el estudio de las variables.

En cuanto a la justificación práctica esta investigación permitió establecer qué relación hay entre liderazgo pedagógico y aprendizaje organizacional en la institución educativa N° 88031, con la finalidad de mejorar la gestión escolar con relación al aprendizaje dentro de una institución educativa.

El objetivo general es el siguiente, “Establecer la relación que existe entre liderazgo pedagógico y aprendizaje organizacional en la I.E. N° 88031 de Chimbote, Ancash, 2021”. Como objetivos específicos tenemos: Identificar el nivel de liderazgo pedagógico en la I.E. N° 88031 de Chimbote, Ancash, 2021. Identificar el nivel de aprendizaje organizacional en la I.E. N° 88031 de Chimbote, Ancash, 2021. Determinar la relación entre liderazgo pedagógico y el mejoramiento de acciones en la I.E. N° 88031 de Chimbote, Ancash, 2021. Determinar la relación entre liderazgo pedagógico y el desarrollo de nuevos conocimientos en la I.E. N° 88031 de Chimbote, Ancash, 2021. Determinar la relación entre liderazgo pedagógico y el desarrollo de nuevas capacidades en la I.E. N° 88031 de Chimbote, Ancash, 2021. La hipótesis de la investigación es, “Existe relación entre el liderazgo pedagógico y el aprendizaje organizacional en la I.E. N° 88031 de Chimbote, Ancash, en el año 2021”.

Como hipótesis específicas tenemos: Existe relación significativa entre el liderazgo pedagógico y el mejoramiento de acciones en la I.E. N° 88031 de Chimbote, Ancash, 2021. Existe relación significativa entre el liderazgo pedagógico y el

desarrollo de nuevos conocimientos en la I.E. N° 88031 de Chimbote, Ancash, 2021. Existe relación significativa entre el liderazgo pedagógico y el desarrollo de nuevas capacidades en la I.E. N° 88031 de Chimbote, Ancash, 2021.

II. MARCO TEÓRICO

Para la presente investigación se han revisado diferentes fuentes bibliográficas, como tesis de maestría y artículos científicos, internacionales, nacionales y locales relacionados con el tema de investigación.

Entre las investigaciones del ámbito internacional que se ha considerado tenemos la investigación para alcanzar el grado de maestría de Farias (2015) cuyo título es “La Influencia del liderazgo pedagógico en el rendimiento escolar”, esta investigación de tipo descriptivo interpretativo tiene como principal objetivo describir los factores que favorecen una buena gestión dentro de las instituciones educativas y como está relacionado con el rendimiento escolar, así como el de conocer y entender exhaustivamente que tipo de liderazgo pedagógico hace posible que el equipo directivo y los docentes de las instituciones educativas del estudio se identifiquen mejor. Esta investigación se desarrolla en instituciones de Chile donde como instrumento para el recojo de información se hizo uso de la encuesta, la cual se aplicó a la muestra formada por cinco directivos y dieciséis docentes. Se concluye que las personas que son parte de una institución educativa conocen la importancia del liderazgo pedagógico para poder mejorar la convivencia en las escuelas y las acciones que se producen en los procesos de aprendizaje, pero que esto es algo que no se practica diariamente en favor de los educandos. También nos dice que el tipo de liderazgo pedagógico más efectivo para mejorar el rendimiento escolar dentro de las instituciones educativas, es el que tiene más características de autoritarismo. Esta clase de liderazgo evalúa constantemente lo que sucede en las instituciones educativas, obligando a todos a empaparse con la “visión” educativa de ellos.

Rodríguez et al. (2019) en cuyo artículo de investigación educativa que lleva como título “La dirección escolar: Liderazgo pedagógico y mejora escolar” los investigadores centran su estudio en conocer como los directivos ven el progreso del liderazgo pedagógico con la mejora escolar, en este estudio han participado 47 directivos, este trabajo de tipo cualitativo y cuantitativo se llevó a cabo utilizando entrevistas, con el fin de conocer cómo se comportan ante cambios normativos en lo referente a la los métodos para instaurar propuestas de mejora. Obteniendo como resultado que la mayor parte de los directivos al aplicarse una nueva norma

usan la metodología del trabajo por proyectos y con respecto a posibles mejoras de los escolares los directores ven la necesidad de trabajar un proyecto de acción fusionado. En general los resultados confirman que los directores opinan que la mejora de las instituciones educativas, así como el liderazgo del directivo, se determinan por las normativas, limitando su trabajo.

Respecto a la variable aprendizaje organizacional debemos mencionar la investigación para optar el grado de maestría de Soto (2017) titulada “El aprendizaje organizacional para el cambio educativo en una escuela pública de nivel medio superior”, cuyo objetivo fue identificar de qué forma han impactado los factores del aprendizaje organizacional, educativamente en una escuela pública. En este estudio participaron profesores y directivos, utilizándose el método de investigación mixto, así como instrumentos de medición, como entrevista, cuestionario y observación. Las conclusiones nos sugieren que hay cinco razones que han impactado en el aprendizaje organizacional: la seguridad, la costumbre, factores económicos, el procesamiento selectivo de la información y el miedo a lo desconocido.

En el ámbito nacional tenemos la tesis para alcanzar el grado de maestría de Ambrosio (2018) titulada “Aprendizaje organizacional y compromiso del profesorado en Instituciones Educativas Públicas de Ventanilla”, la finalidad de este trabajo se centró en establecer la relación existente entre el aprendizaje organizacional y el compromiso con su institución de los profesores de 4 Instituciones Educativas y con una muestra de 153 docentes, seleccionados de forma aleatoria con un enfoque cuantitativo, tipo de investigación correlacional, utilizándose para recoger información cuestionarios que se validaron con el juicio de expertos. Los resultados concluyeron que existía una correlación directa entre el compromiso organizacional y sus dimensiones, con el aprendizaje organizacional de los docentes.

También tenemos la tesis de Cusihuaman (2019) titulada “Competencias del director y su relación con el aprendizaje organizacional en las Instituciones Educativas de la red de aprendizaje N° 11 UGEL 2” para alcanzar el grado de maestría, cuyo propósito fue el de describir la forma en la que un docente percibe las competencias de un directivo y como relaciona estas con el aprendizaje

organizacional dentro de una institución educativa. Esta investigación de tipo correlacional se tuvo como muestra de trabajo a 170 profesores a quienes se les aplicó para el recojo de información los instrumentos: el Inventario de Competencias del Director y el Inventario de Aprendizaje Organizacional, obteniéndose como resultado que existe una significativa correlación entre las variables estudiadas, razón por la que se sugiere que se debe trabajar activamente con estas variables con miras a lograr un mejor desempeño en los docentes.

Bardales (2018) en su trabajo de investigación “Competencia de gestión y aprendizaje organizacional en instituciones públicas” para alcanzar el grado de maestría, investiga cómo se relaciona la variable competencia de gestión con la variable aprendizaje organizacional con una muestra aleatoria de 128 docentes. Para que esta investigación se lleve a cabo se trabajó con el tipo de investigación correlacional y los instrumentos que se aplicaron para recoger información fueron el inventario de liderazgo distribuido y la escala de medición de aprendizaje organizacional, donde se halló que existía una correlación moderada, directa y significativa entre las variables de estudio.

Tanta (2018) en su investigación para alcanzar el grado de maestría que lleva como título “Liderazgo pedagógico y desempeño docente en instituciones educativas de la Red 17-UGEL 01 de San Juan de Miraflores, 2018” cuyo objetivo fue, establecer la relación existente entre las variables estudiadas, esta investigación se llevó a con una investigación de tipo correlacional, tomando como muestra a 158 profesores de los diferentes niveles de la UGEL 01 de Lima, utilizándose para la recolección de datos la técnica de la encuesta y como instrumento el cuestionario. Encontrándose la existencia de una significativa relación entre las variables de estudio y que a mayor liderazgo el desempeño docente será mejor.

Entre las investigaciones del ámbito local se ha considerado la tesis para alcanzar el grado de maestría de Palacios (2020) cuyo título es “Liderazgo pedagógico y desempeño docente en la I.E. N° 88042, Nuevo Chimbote, 2020”. Este estudio descriptivo correlacional se realizó con una muestra de 26 profesores, a quienes se les aplicó dos cuestionarios y el estadístico RHO de Spearman encontrándose que tiene un nivel de confiabilidad del 95%, donde se llega a concluir que el liderazgo

pedagógico se relaciona significativamente con el desempeño docente dentro de la I.E. N° 88042 de Nuevo Chimbote en el año 2020.

Sáenz (2017) realizó la investigación para alcanzar el grado de maestría titulada “Liderazgo pedagógico directivo y la calidad de la Gestión Educativa de la Institución Educativa N°89008, Chimbote, 2017”. Este estudio se realizó con una investigación de tipo correlacional teniendo como muestra a 22 docentes, utilizándose para la recolección de datos un cuestionario, obteniéndose como resultado, una correlación positiva y muy significativa entre las variables estudiadas. El liderazgo pedagógico del directivo siempre va a estar relacionado de manera directa a la calidad de su gestión educativa y esta debe estar dirigida a un buen aprendizaje de los estudiantes.

Otra investigación que se relaciona con la presente investigación es la tesis para alcanzar el grado de maestría de Colchado (2018) titulada “Estilo de liderazgo y eficacia interna en la I.E. N° 88017 César A. Vallejo Mendoza” cuyo objetivo fue el de determinar si hubo relación entre las variables estudiadas, para este estudio se utilizó la investigación correlacional utilizándose una muestra de 34 docentes, utilizándose el cuestionario para recoger los datos y para su procesamiento se utilizó el programa SPSS, se llegó a concluir de que al existir un alto estilo de liderazgo se obtiene una buena eficiencia dentro de la institución, por lo que las variables de estudio se relacionan entre sí. Totalmente cierto a un mayor nivel de liderazgo por parte del directivo siempre se van a obtener mejores resultados dentro de una institución, teniendo en cuenta que este liderazgo debe estar centrado mayoritariamente en lo pedagógico para lograr buenos resultados en los aprendizajes que es fin de toda institución educativa.

Continuando con la investigación, es importante respaldar esta con sustentos teóricos de las variables de estudio, sobre la variable liderazgo pedagógico, diré que actualmente, hablar de liderazgo es primordial, ya que este se encuentra vinculado al éxito o fracaso de una institución u organización. En la esfera educativa, las instituciones educativas siempre van a estar ligadas al tema de liderazgo, porque una escuela también es vista como una organización que va a brindar servicios educativos.

Sobre el particular Cruz et al. (2019) nos dicen que, en los últimos 10 años, se le ha dado demasiada atención a la investigación sobre liderazgo y su identidad con la escuela. Existe un acuerdo general de que los directivos de institución educativa juegan un importante papel en la mejora de su institución; informes de todo el mundo señalan al liderazgo educativo como un elemento clave en la calidad de la educación, y nuevos estudios nos dicen que la identidad de liderazgo de los directivos es primordial para lograr un liderazgo que sea eficaz en las instituciones educativas de todo el orbe. Aquellos directivos que logran identificar su liderazgo con su institución, van a involucrarse con ella mejorando la calidad de los aprendizajes.

Rozo, et al. (2019) mencionan que se necesita ver al liderazgo como una pieza clave en la dirección que va a incidir frontalmente al desarrollar las actividades en la organización, siendo un elemento estratégico y muy competitivo en el mundo laboral. Al mismo tiempo, el liderazgo y la dirección están unidos, pero cada uno con sus propias funciones, que a la vez están complementadas; por un lado, la dirección se encarga de dirigir el factor persona, la tecnología y la logística, además, planificando, organizando, controlando y liderando dentro de la organización, siendo el líder el que hace la diferencia logrando que los integrantes de la organización contribuyan en lograr los objetivos organizacionales y estén siempre motivados.

Anderson (2017) destaca que el liderazgo en las escuelas es una parte fundamental para un buen desempeño y rendimiento de los alumnos. Está siempre presente la preocupación de si los directivos poseen las habilidades adecuadas para una buena gestión, así como el estilo y enfoque de un buen líder que garantice un eficaz desempeño en las instituciones de enseñanza. Las instituciones educativas se han transformado en organizaciones de comercio y éstas se pueden beneficiar de los estilos de liderazgo usados en la mejora del desempeño en las organizaciones comerciales y el entorno escolar.

Respecto al liderazgo del directivo, Maya et al. (2019) mencionan que este influye de manera directa para alcanzar una educación de calidad y que se debe involucrar a los docentes de un modo activo y con protagonismo en el plan de trabajo de la institución para así lograr una educación de calidad. El director siempre debe

enfocar su trabajo involucrando a todos los actores educativos y trabajar en su institución educativa como un todo, como una organización para así lograr los objetivos trazados y así también mejorar la calidad de los aprendizajes. Day, et al. (2020) enfatizan la importancia de que los líderes pedagógicos establezcan metas educativas claras, planifiquen un plan de estudios y evalúen a maestros y su enseñanza, considerando que el principal enfoque del líder es el de promover resultados para sus estudiantes. Sims, et al. (2018) argumentan que el desconocimiento de sus funciones como líderes pedagógicos va a dificultar que cumplan con lo que espera de ellos. Al respecto, Forssten (2019) resalta que los aprendizajes y el progreso de los estudiantes son importantes componentes del liderazgo pedagógico de los directivos donde estos deben establecer los términos necesarios para que los docentes puedan mejorar sus enseñanzas y que el líder pedagógico no solo debe hablar de cambios, sino que debe pedir acciones sólidas en el trabajo al interior de las instituciones educativas. Sobre esto Liljenberg y Andersson (2019) nos dicen que tener carisma y conocer profesionalmente la enseñanza y como aprenden los alumnos va a permitir a los directivos dirigir a los docentes a desarrollar buenas prácticas en el aula. Sobre el particular Stremmel (2018) menciona que el objetivo de un líder pedagógico es el de crear oportunidades que fomenten el perfeccionamiento de los profesores como individuos y que en vez de buscar docentes eficaces se debe buscar el desarrollo de docentes que sean líderes reflexivos, que entiendan lo complejo que es la enseñanza aprendizaje, al respecto, Waruwu et. al (2020) mencionan que el liderazgo transformacional tiene un efecto positivo y significativo en el aprendizaje organizacional. Por su parte Robles y Arguedas (2020) menciona que un liderazgo pedagógico crítico se debe construir desde una idea pedagógica y la participación de todos, lejos de hacerlo de forma individual, mediante un proceso en el cual la inteligencia de las personas se utiliza para llegar a la meta.

Rodríguez (2011) menciona que al gestionar las instituciones educativas hay dos tipos de líderes los cuales se van a diferenciar por la función que desempeñan, uno centrado en la administración de las instituciones educativas, que viene a ser el líder administrativo y el otro se orienta en el aspecto curricular y pedagógico que vendría a ser el líder pedagógico. Freire (2014) menciona que el director como líder administrativo centra su labor en la parte operacional de la escuela, conllevando su

responsabilidad a planificar, organizar, coordinar, dirigir y evaluar las actividades en la institución educativa.

El Marco del Buen Desempeño Directivo (MBDD) viene a ser una herramienta que está enmarcada dentro de las estrategias docentes, priorizadas por el Ministerio de Educación para el desarrollo integral de los directivos y que va a contribuir a mejorar la gestión directiva en las instituciones educativas, teniendo en cuenta lo anteriormente expuesto, las dimensiones que se han considerado respecto a liderazgo pedagógico en el presente estudio son las consideradas en el Marco del buen Desempeño, MINEDU (2014): 1.- Establecimiento de metas y expectativas; que viene a ser el establecimiento de metas importantes que puedan medir el aprendizaje, ser comunicadas de forma clara a los interesados, involucrando a todos en el proceso de modo que se sea claro y todos estén de acuerdo sobre las metas. 2.- Obtención y asignación de recursos de manera estratégica; que viene a ser el priorizar los recursos como las personas, los medios y el tiempo, conocer que recursos no se están alcanzando, esta dimensión está vinculada y unida al progreso de los estudiantes, y la capacidad que se tiene para alcanzar los recursos. 3.- Planificación, coordinación y evaluación de la enseñanza y del currículo; sobre esta dimensión es importante visitar frecuentemente las aulas para el apoyo directo y evaluar la enseñanza, suministrando una retroalimentación a los docentes, focalizándose en la calidad de lo que se enseña, particularmente en el aprendizaje. 4.- Promoción y participación en el aprendizaje y desarrollo profesional del docente; un líder no debe promover solamente, también debe participar del desarrollo y progreso profesional de los docentes ya sea formal o informalmente. Una mayor experiencia en el líder va a involucrar en este, más influencia. 5.- Asegurar un entorno ordenado y de apoyo; esta dimensión nos indica que debemos cuidar el tiempo que se utiliza para enseñar y aprender a reducir las presiones que vienen del exterior, así como las interrupciones y superar las dificultades, ofreciendo un entorno ordenado, tanto fuera como dentro del aula.

En relación a la variable aprendizaje organizacional existen diferentes investigadores que la definen, Arbayza (2017) define al aprendizaje organizacional como un proceso que va a permitir optimizar acciones dentro de una organización, desarrollando nuevas capacidades y conocimientos. Al crear un nuevo

conocimiento dentro de una organización es factible facilitar o impedir el aprendizaje organizacional, tal es así que existen organizaciones que están en un continuo crecimiento porque tienen un aprendizaje permanente y otras que fracasan porque no han aprendido a desarrollar un aprendizaje continuo. En ese sentido Del Rio y Santisteban (2011) definen al aprendizaje organizacional como un proceso por el cual las organizaciones, alcanzan y crean conocimiento, por medio de sus empleados, teniendo como propósito el de convertirlo en conocimiento organizacional, para permitir a la organización poder adaptarse a su entorno o transformarlo.

Giannakos et al. (2021) también definen al aprendizaje organizacional como un proceso de aprender al interior de una organización involucrando la interacción del nivel de análisis individual con el colectivo, lo que va a conducir a lograr los objetivos planteados por la organización, al respecto Basten y Haamann (2018) nos dicen que el aprendizaje organizacional va a permitir a las organizaciones a convertir el conocimiento individual en un conocimiento organizacional. Birasnav (2019) nos dice que la habilidad de aprender de una organización va a depender en gran parte de cómo se comporta, como está estructurado organizacionalmente, su cultura y la flexibilidad de sus directivos, y las inestabilidades del medio ambiente donde se desenvuelve la organización. Chuah y Law (2020) define al aprendizaje organizacional como un proceso de desarrollo, retención y transferencia de conocimiento dentro de una organización. Ginja y Goncalves (2020) ven al aprendizaje organizacional como un proceso dinámico que se basa en el conocimiento, traduciéndolo a través de varios niveles de actividad. Saber aprovechar el conocimiento de parte de una organización va a depender de los recursos humanos con que cuente, ya que son estos quienes crean, comparten y usan el conocimiento. Administrar el conocimiento se verá como la administración de los procesos de creación, almacenamiento, acceso y difusión de los recursos intelectuales de una organización. Una organización debe considerar como su principal objetivo el aumentar la capacidad de su personal y como potenciar el conocimiento organizacional. Haji y Ghavifekr, (2014) mencionan que una institución educativa es una organización de aprendizaje donde todo su personal posee el potencial para aprender y desarrollarse, y que el liderazgo de la escuela debe ser de manera general y equitativa.

Según Argote (2011) para que el conocimiento de una persona sea organizacional este debe integrar diversas formas institucionales, incluso herramientas, rutinas, redes sociales y el intercambio de conocimientos, menciona también que el aprendizaje organizacional consta de tres subprocesos que son la creación, retención y transferencia del conocimiento. Al respecto Nonaka et al. (2006) añade que, crear un conocimiento organizacional, es tomar el conocimiento creado por las personas, ampliarlo, ponerlo a disposición y conectarlo al conocimiento de una organización, es decir el conocimiento que los individuos llegan a tener en su vida va a beneficiar a sus colegas y a toda la organización.

Gestionar conocimientos es parte importante que va a llevar hacia el logro del aprendizaje organizacional, al respecto Villasana et al. (2021) dicen que la gestión del conocimiento desde sus orígenes siempre ha sido uno de los campos que más ha interesado a profesionales y académicos, y se contempla como algo esperanzador al interior de una organización. Uno de los desafíos para gestionar el conocimiento es hacerlo desde que empieza su creación, intercambio y aplicación para aclararlo y potenciarlo en el proceso organizacional. Baporikar (2020) añade que el intercambio de conocimientos es transferir conocimientos entre personas, grupos u organizaciones y es de vital importancia al gestionar conocimientos, pero es lo más difícil posiblemente. Menciona que también es la clave para que una organización tenga éxito, ya que va a proporcionar ventaja en la competencia con otras organizaciones. Pero existen demasiados factores que afectarán el intercambio del conocimiento como las características de las personas y de los grupos, la cultura, la confianza y otros. Respecto al tema, Gao et al. (2018) mencionan que gestionar y utilizar los conocimientos eficazmente, es trascendental, tanto para los individuos como para las organizaciones y que estas deben aprovechar al máximo el valor de los conocimientos. Sa'adah y Hidayah (2017) concluyen que actualmente, la idea de gestión del conocimiento tiene una gran aceptación para la mejora de una organización, ya que ahora incluye usar la tecnología para crear, almacenar, transferir e implementar el conocimiento.

Sobre las dimensiones del aprendizaje organizacional para la presente investigación se han tenido en cuenta tres dimensiones, teniendo como base el concepto de aprendizaje organizacional de Arbaiza (2017), así es que la primera

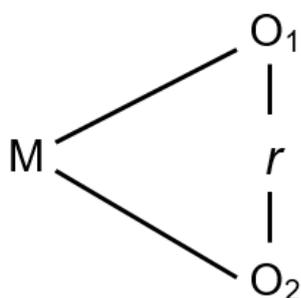
dimensión: Mejoramiento de acciones; dirigido a aumentar la capacidad de la organización educativa para cumplir con las metas propuestas, sobre el particular Arleth (2020) nos menciona que una autoevaluación de la institución es un medio donde se tiene la posibilidad de que la comunidad educativa participe para conocer un diagnóstico sobre las fortalezas, debilidades y que desafíos se debe enfrentar como institución educativa, lo que va a permitir que se tomen decisiones estratégicas para retomar el rumbo de la institución en correspondencia con lo que es pertinente en lo relacionado a lo académico y social de su comunidad educativa. Como segunda dimensión se ha considerado: desarrollo de nuevos conocimientos; viéndolo como un proceso por el cual vamos a reunir nueva información para que sea analizada y luego integrarla y ponerla a disposición de la comunidad educativa de la institución. Al respecto Galindo et al. (2021) enfatiza que la gestión del conocimiento en los profesores va a promover la reflexión en su práctica pedagógica, promoviendo una activa participación para solucionar los problemas que puedan afectar a la institución generado propuestas a través de proyectos innovadores o los documentos de gestión de la institución, desarrollando nuevos conocimientos que van a contribuir con su formación permanente. Como tercera dimensión se ha considerado el desarrollo de nuevas capacidades; viéndolo como un camino para lograr las metas trazadas desarrollando y fortaleciendo aptitudes necesarias para alcanzar estas metas, Hernández et al. (2010) enfatizan que el desarrollar capacidades es un proceso por el cual las capacidades se obtienen, se fortalecen, se adaptan y se mantienen a lo largo del tiempo, incorporando de forma continua conocimientos y habilidades que van a permitir la resolución de problemas a personas, y organizaciones, así como el desempeño de funciones y la toma de decisiones que va a estar orientadas a mejorar sus objetivos.

III. METODOLOGÍA

3.1 Tipo y diseño de investigación

La presente investigación es básica, porque busca la consecución de un conocimiento nuevo de manera sistemática, con el fin de incrementar el conocimiento de la realidad (Álvarez, 2020). La investigación será un estudio cuantitativo porque se fundamenta en investigaciones precedentes y es utilizado para reforzar afirmaciones que se formularon de forma lógica y establece exactamente estándares de conducta de una población (Hernández, et al., 2014).

El diseño que se utilizó en esta investigación fue no experimental porque no se manipularon las variables, a la vez fue de tipo transversal porque se midieron solo una vez las variables y con la información se realizó el análisis y se midieron características en un momento determinado (Álvarez, 2020). La investigación fue descriptiva porque se llevó a cabo para describir a detalle una realidad, puntualizando características de la población estudiada (Guevara, et al., 2020). La investigación fue correlacional porque midió la relación existente entre dos variables permitiendo visualizar el grado en que se asocian las variables (Sánchez, et. Al. 2018). Como se puede observar en siguiente esquema



Dónde:

M = Muestra de 36 docentes de la I.E. N° 88031

O₁ = Observación a la variable 1. Liderazgo pedagógico

O₂ = Observación a la variable 2. Aprendizaje organizacional

r = Relación entre liderazgo pedagógico y aprendizaje organizacional

3.2. Variables y operacionalización

Definición conceptual

Variable 1. Liderazgo pedagógico viene a ser la influencia que van a ejercer los integrantes de una organización, dirigidos por un directivo para identificarse y lograr los objetivos y misión de una institución educativa. (MINEDU, 2014).

Variable 2. El aprendizaje organizacional viene a ser un proceso que va a permitir el mejoramiento de las acciones de una organización por medio del desarrollo de nuevos conocimientos y capacidades. (Arbaiza, 2017).

Definición operacional

Variable 1. Es el nivel de, establecimiento de metas y expectativas; así como obtener y asignar de recursos de manera estratégica; planificar, coordinar y evaluar la enseñanza y el currículo; promocionar y participar en el aprendizaje y desarrollo profesional del docente y asegurar un entorno ordenado y de apoyo.

Variable 2. Es el nivel del mejoramiento de acciones de la organización a través del desarrollo de nuevos conocimientos y capacidades.

3.3. Población, muestra y muestreo

Una población viene a ser el conjunto integrado por elementos que tienen alguna característica o criterios comunes (Sánchez, et. al., 2018). La población tomada en cuenta para la investigación estuvo formada por los 31 docentes que pertenecen a la institución educativa N° 88031 de Chimbote

Una muestra es una parte de la población que elige el que investiga como universo a estudiar para la obtención de informaciones confiables y representativas (Fuentes, et. al., 2020). Como muestra para esta investigación, se tomó en cuenta a la población en su totalidad.

López (2004) define al muestreo como el procedimiento a utilizar para elegir los elementos de la muestra de toda la población. En este caso no se aplicó ninguna estrategia de muestreo por el reducido tamaño de la población que se estudiará.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Hernandez y Duana (2020) definen a la recolección de datos como el procedimiento de recojo de información que está relacionado con el método de investigación que se esté usando, la utilización de la técnica depende de la investigación que se realizará. En ese sentido, para esta investigación, se aplicó la técnica de la encuesta para recolectar los datos. Hernandez, et. al. (2014) definen al cuestionario como un conjunto de interrogantes que van a ser medidas respecto a una o más variables, siendo quizás uno de los instrumentos que más se utilizan para recoger datos. Es así que se utilizaron cuestionarios como instrumentos para recoger los datos de las variables que se estudiaron, los cuales fueron validos por el juicio de tres expertos en el campo de la investigación, quienes evaluaron la coherencia, solidez y correcta redacción de los ítems llevando a cabo la confiabilidad a través de una prueba piloto, la cual se aplicó a una población con características afines a la población del estudio, a los resultados se le aplicó la prueba de confiabilidad de Alfa de Cronbach para una correcta validación de los instrumentos, obteniéndose en el Cuestionario de liderazgo un coeficiente de 0,901 indicando que existe una confiabilidad muy alta en el instrumento y en el Cuestionario de aprendizaje organizacional se obtuvo un coeficiente de 0,825 indicando que existe una confiabilidad alta en el instrumento.

Para la medición de la variable liderazgo pedagógico se aplicó el “Cuestionario de Liderazgo Pedagógico”, el cual estuvo diseñado para medir el nivel de liderazgo. El instrumento estuvo conformado por 30 ítems elaborados con una escala de tipo Likert y contó con preguntas cerradas con las opciones, totalmente de acuerdo, de acuerdo, indiferente, en desacuerdo y totalmente en desacuerdo, los cuales permitieron medir el nivel de liderazgo de acuerdo a los valores que se obtuvieron.

Para la variable aprendizaje organizacional, se aplicó el “Cuestionario de Aprendizaje Organizacional”, este instrumento estuvo constituido por 24 ítems, que fueron elaborados teniendo en cuenta la escala tipo Likert, con preguntas cerradas con las opciones, siempre, casi siempre, algunas veces, casi nunca y nunca, los cuales permitieron medir el nivel de aprendizaje organizacional dentro de la institución educativa.

3.5. Procedimientos

En primer lugar, se solicitó la debida autorización a la Dirección de la institución educativa para que se pueda aplicar los instrumentos de recolección de datos al personal docente, se diseñaron dos cuestionarios que fueron validados por especialistas y estos se aplicaron haciendo uso del cuestionario de Google debido al distanciamiento social a causa de la pandemia. Luego se llevó a cabo la tabulación de los datos que se obtuvieron para comprobar la hipótesis.

3.6. Método de análisis de datos

Para el procesamiento de datos obtenidos después de aplicar los instrumentos de la investigación, se utilizó el programa informático SPSS versión 25 y el programa Microsoft Excel 2016, con el objetivo de obtener informaciones estadísticas para así determinar la correlación de las variables de estudio y probar la validez de la hipótesis. Se elaboró un diagrama de dispersión con los valores que se obtuvieron al aplicar los cuestionarios, con el fin de analizar cómo se distribuyeron los datos. Teniendo en cuenta que cuando se tiene una muestra menor a 50, la prueba de contraste de datos a utilizar es la prueba de Shapiro-Wilks (Romero, 2016). Para determinar la relación entre el liderazgo pedagógico y el aprendizaje organizacional en la institución educativa N° 88031 de Chimbote en el año 2021, se aplicó la prueba de correlación Rho de Spearman

3.7. Aspectos éticos

Esta investigación se desarrolló teniendo en cuenta el Código de ética en investigación de la UCV (UCV, 2020). Se brindó a los encuestados la libertad de decidir si formaban parte o no de la investigación, garantizándose su bienestar, evitando en todo momento poner en riesgo su integridad, respetando sus características individuales, respetando la confidencialidad de la información que se proporcionó para el logro de la investigación. Queda expresa la seguridad de que los datos que se usaron para comprobar la hipótesis y lograr los objetivos, fueron reales.

IV. RESULTADOS

Los instrumentos para la recolección de datos que se utilizaron en el presente estudio denominados, “Cuestionario del liderazgo pedagógico” y “Cuestionario del aprendizaje organizacional” se aplicaron a 31 docentes de la I.E. N° 88031 en forma virtual, quienes conformaron la muestra de esta investigación. Teniendo en cuenta el número de la muestra, se aplicó la prueba de Shapiro Wild, lo que arrojó que los datos no tenían una distribución normal, lo que llevó a la aplicación de la prueba Rho de Spearman para comprobar la hipótesis. Los resultados que se recolectaron se procesaron mediante el uso de tablas de contingencia de correlación y frecuencia, utilizando las hojas de cálculo de Microsoft Excel Profesional 2016 y el programa estadístico SPSS Statistics 25, con el propósito de establecer los niveles de correlación y frecuencia de las variables y los objetivos de específicos descriptivos e inferenciales. Los resultados obtenidos se presentan en tablas comenzando con lo referente al objetivo general y luego con los objetivos específicos.

Objetivo general: Establecer la relación que existe entre liderazgo pedagógico y aprendizaje organizacional en la I.E. N° 88031 de Chimbote, Ancash, 2021.

Tabla 1

Tabla de contingencia entre Liderazgo pedagógico y Aprendizaje organizacional

		V2. Aprendizaje organizacional				Total
		Inicio	Proceso	Logro	Destacado	
V1. Liderazgo pedagógico	Muy bajo	0 0,0%	1 3,2%	0 0,0%	0 0,0%	1 3,2%
	Regular	2 6,5%	0 0,0%	11 35,5%	1 3,2%	14 45,2%
	Alto	0 0,0%	2 6,5%	6 19,4%	8 25,8%	16 51,6%
Total		2 6,5%	3 9,7%	17 54,8%	9 29,0%	31 100,0%

Interpretación:

En la tabla 1 se puede observar que, de los 31 docentes encuestados el 51,6 % considera que el liderazgo pedagógico es alto mientras que un 54,8% considera que el aprendizaje organizacional está en un nivel de logro. Asimismo, un 45,2% consideran al liderazgo pedagógico en un nivel regular y el 29,0% al aprendizaje organizacional en un nivel destacado, por otro lado, un 3,2 % considera que el liderazgo pedagógico es muy bajo y el 6,5% considera al aprendizaje organizacional se encuentra en inicio.

Tabla 2

Relación entre Liderazgo pedagógico y Aprendizaje organizacional en la Institución educativa N° 88031

Rho de Spearman		V2. Aprendizaje organizacional
V1. Liderazgo pedagógico	Coeficiente de correlación	,444
	Sig. (bilateral)	,012
	N	31

Interpretación

En la tabla 2 se puede observar los resultados de la prueba de correlación de Rho de Spearman entre las variables de la investigación, mediante la cual se obtuvo un coeficiente de correlación $r = 0,444$ y un p – valor (Sig) = 0,012 menor a 0,05, lo que demuestra una correlación directa moderada y significativa entre las variables rechazando la hipótesis nula y aceptando la hipótesis planteada.

Objetivo específico 1: Identificar el nivel de liderazgo pedagógico en la I.E. N° 88031 de Chimbote, Ancash, 2021.

Tabla 3

Nivel de la variable Liderazgo pedagógico

Nivel	<i>fi</i>	%
Muy bajo	1	3.2%
Bajo	0	0.0%
Regular	14	45.2%
Alto	16	51.6%
Total	31	100.0%

Interpretación

La tabla 3 muestra el nivel de liderazgo pedagógico existente en la Institución Educativa N° 88031 de Chimbote, donde se puede observar que el 51,6% de los docentes encuestados considera que el liderazgo pedagógico está en un nivel alto, un 45,2% considera que es regular y solamente un 3,2% considera que es muy bajo.

Tabla 4*Nivel de las dimensiones de la variable Liderazgo pedagógico*

Nivel	Establecimiento de metas		Obtención y asignación de recursos de manera estratégica		Planificación, coordinación y evaluación de la enseñanza y del currículo		Promoción y participación en el aprendizaje y desarrollo profesional del docente		Asegura un entorno ordenado y de apoyo	
	<i>fi</i>	%	<i>fi</i>	%	<i>fi</i>	%	<i>fi</i>	%	<i>fi</i>	%
Muy bajo	0	0.0%	1	3.2%	0	0.0%	1	3.2%	1	3.2%
Bajo	1	3.2%	5	16.1%	2	6.5%	0	0.0%	0	0.0%
Regular	16	51.6%	18	58.1%	11	35.5%	17	54.8%	19	61.3%
Alto	14	45.2%	7	22.6%	18	58.1%	13	41.9%	11	35.5%
Total	31	100.0%	31	100.0%	31	100.0%	31	100.0%	31	100.0%

Interpretación

La tabla 4 muestra el nivel de desarrollo de las dimensiones del Liderazgo pedagógico en la Institución Educativa N° 88031 de Chimbote, donde se puede observar que según la opinión de los docentes encuestados un 58,1% opina que la planificación, coordinación y evaluación de la enseñanza se encuentra en un nivel alto, un importante 61,3% considera que la dimensión asegura un entorno ordenado y de apoyo se encuentra en un nivel regular, mientras que el 3,2% considera que las dimensiones, obtención y asignación de recursos de manera estratégica, promoción y participación en el aprendizaje y desarrollo profesional del docente y asegura un entorno adecuado y de apoyo se encuentran en un nivel muy bajo.

Objetivo específico 2: Identificar el nivel de aprendizaje organizacional en la I.E. N° 88031 de Chimbote, Ancash, 2021.

Tabla 5

Nivel de la variable Aprendizaje organizacional

Nivel	<i>fi</i>	%
Inicio	2	6,5%
Proceso	3	9,7%
Logro	17	54,8%
Destacado	9	29,0%
Total	31	100.0%

Interpretación

La tabla 5 muestra el nivel de aprendizaje organizacional que existe en la Institución Educativa N° 88031 de Chimbote, donde se puede observar desde la perspectiva de los docentes encuestados, que, el 54,8% considera que el aprendizaje organizacional se encuentra en el nivel de Logro, mientras que un importante 29,0% lo cataloga como destacado, un 9,7% en proceso, encontrándose también que el 6,5% considera que se encuentra en inicio.

Tabla 6*Nivel de las dimensiones de la variable Aprendizaje organizacional*

Nivel	Mejoramiento de acciones		Desarrollo de nuevos conocimientos		Desarrollo de nuevas capacidades	
	<i>fi</i>	%	<i>fi</i>	%	<i>fi</i>	%
Inicio	1	3,2%	5	16,1%	0	0,0%
Proceso	13	41,9%	14	45,2%	4	12,9%
Logro	9	29,0%	6	19,4%	16	51,6%
Destacado	8	25,8%	6	19,4%	11	35,5%
Total	31	100,0%	31	100,0%	31	100,0%

Interpretación

La tabla 6 muestra el nivel de desarrollo de las dimensiones del aprendizaje organizacional en la Institución Educativa N° 88031 de Chimbote, según la opinión de los 31 docentes encuestados el desarrollo de nuevos conocimientos se encuentra en un nivel de proceso con un 45,2% y logro y destacado con el 19,4%. Mientras que sobre el mejoramiento de acciones el 41,9% opina que se encuentra en proceso y un 3,2% piensa que se encuentra en inicio, sobre el desarrollo de nuevas capacidades el 51,6% opina que se encuentra en el nivel de logro, mientras que el 12,9% lo ubica en proceso.

Objetivo específico 3: Determinar la relación entre liderazgo pedagógico y el mejoramiento de acciones en la I.E. N° 88031 de Chimbote, Ancash, 2021.

Tabla 7

Tabla de contingencia entre Liderazgo pedagógico y Mejoramiento de acciones

		D1. Mejoramiento de acciones				Total
		Inicio	Proceso	Logro	Destacado	
V1. Liderazgo pedagógico	Muy bajo	0 0,0%	1 3,2%	0 0,0%	0 0,0%	1 3,2%
	Regular	1 3,2%	8 25,8%	4 12,9%	1 3,2%	14 45,2%
	Alto	0 0,0%	4 12,9%	5 16,1%	7 22,6%	16 51,6%
Total		1 3,2%	13 41,9%	9 29,0%	8 25,8%	31 100,0%

Interpretación

La tabla 7 muestra la relación existente entre liderazgo pedagógico y la dimensión mejoramiento de acciones, donde se puede observar desde la opinión de los 31 docentes encuestados que el 51,6% considera que el liderazgo pedagógico es alto, de los cuales el 22,6% perciben que esta variable guarda relación en destacado, un 16,1% en logro y otro 12,9% en proceso con la dimensión mejoramiento de acciones y el 45,2% considera que el liderazgo pedagógico es regular y al relacionarlo con la dimensión mejoramiento de acciones el 25,8% lo considera en proceso, un 12,9% en logro y un bajo 3,2% considera que el liderazgo pedagógico es muy bajo y al relacionarlo con la dimensión mejoramiento de acciones lo considera en proceso.

Tabla 8*Relación entre liderazgo pedagógico y mejoramiento de acciones*

Rho de Spearman		D1. Mejoramiento de acciones
V1. Liderazgo pedagógico	Coefficiente de correlación	,494**
	Sig. (bilateral)	,005
	N	31

Interpretación

En la tabla 8 se visualizan los resultados de la prueba de correlación Rho de Spearman, con respecto a la relación entre liderazgo pedagógico y la dimensión mejoramiento de acciones, obteniéndose un coeficiente de 0,494, con un nivel de significancia bilateral de $0,005 = 0,005$, lo que demuestra una relación directa moderada y significativa entre el liderazgo pedagógico y la dimensión mejoramiento de acciones, en ese sentido se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis planteada.

Objetivo específico 4: Determinar la relación entre liderazgo pedagógico y el desarrollo de nuevos conocimientos en la I.E. N° 88031 de Chimbote, Ancash, 2021.

Tabla 9

Tabla de contingencia entre Liderazgo pedagógico y Desarrollo de nuevos conocimientos

		D2. Desarrollo de nuevos conocimientos				
		Inicio	Proceso	Logro	Destacado	Total
V1. Liderazgo pedagógico	Muy bajo	1 3,2%	0 0,0%	0 0,0%	0 0,0%	1 3,2%
	Regular	2 6,5%	9 29,0%	2 6,5%	1 3,2%	14 45,2%
	Alto	2 6,5%	5 16,1%	4 12,9%	5 16,1%	16 51,6%
	Total	5 16,1%	14 45,2%	6 19,4%	6 19,4%	31 100,0%

Interpretación

La tabla 9 muestra la relación existente entre liderazgo pedagógico y la dimensión desarrollo de nuevos conocimientos, donde se puede observar desde la opinión de los 31 docentes encuestados que el 51,6% considera que el liderazgo pedagógico es alto, de los cuales el 16,1% perciben que esta variable guarda relación en proceso y destacado con la dimensión mejoramiento de acciones y el 45,2% considera que el liderazgo pedagógico es regular y al relacionarlo con la dimensión mejoramiento de acciones el 29,0% lo considera en proceso y el 6,5% lo considera en inicio, asimismo un bajo 3,2% considera que el liderazgo pedagógico es muy bajo y al relacionarlo con la dimensión mejoramiento de acciones lo considera en inicio.

Tabla 10

Relación entre Liderazgo pedagógico y Desarrollo de nuevos conocimientos.

	Rho de Spearman	D2. Desarrollo de nuevos conocimientos
	Coeficiente de correlación	,376*
V1. Liderazgo pedagógico	Sig. (bilateral)	,037
	N	31

Interpretación

En la tabla 10 se visualizan los resultados de la prueba de correlación Rho de Spearman, con respecto a la relación entre la Variable 1 y la dimensión desarrollo de nuevos conocimientos, obteniéndose un coeficiente de 0,376, con un nivel de significancia bilateral de $0,037 < 0,005$, lo que demuestra una relación directa baja y significativa entre la variable liderazgo pedagógico y la D2 desarrollo de nuevos conocimientos, en ese sentido se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis planteada.

Objetivo específico 5: Determinar la relación entre liderazgo pedagógico y el desarrollo de nuevas capacidades en la I.E. N° 88031 de Chimbote, Ancash, 2021.

Tabla 11

Tabla de contingencia entre Liderazgo pedagógico y Desarrollo de nuevas capacidades

		D3. Desarrollo de nuevas capacidades			
		Proceso	Logro	Destacado	Total
V1. Liderazgo pedagógico	Muy bajo	0	0	1	1
		0,0%	0,0%	3,2%	3,2%
	Regular	2	9	3	14
		6,5%	29,0%	9,7%	45,2%
	Alto	2	7	7	16
		6,5%	22,6%	22,6%	51,6%
Total		4	16	11	31
		51,6%	0,0%	0,0%	3,2%

Interpretación

La tabla 11 muestra la relación existente entre liderazgo pedagógico y la dimensión desarrollo de nuevas capacidades, donde se puede observar desde la opinión de los 31 docentes encuestados que el 51,6% considera que el liderazgo pedagógico es alto, de los cuales el 22,6% perciben que esta variable guarda relación en el nivel destacado y de logro con la dimensión mejoramiento de acciones y el 45,2% considera que el liderazgo pedagógico es regular y al relacionarlo con la dimensión mejoramiento de acciones el 29,0% lo considera en el nivel de logro y el 9,7% lo considera en destacado, asimismo un bajo 3,2% considera que el liderazgo pedagógico es muy bajo y al relacionarlo con la dimensión mejoramiento de acciones lo considera en destacado.

Tabla 12

Relación entre liderazgo pedagógico y desarrollo de nuevas capacidades.

	Rho de Spearman	D3. Desarrollo de nuevas capacidades
	Coefficiente de correlación	,103
V1. Liderazgo pedagógico	Sig. (bilateral)	,582
	N	31

Interpretación

En la tabla 12 se visualizan los resultados de la prueba de correlación Rho de Spearman, con respecto a la relación entre liderazgo pedagógico y la D3 desarrollo de nuevas capacidades, obteniéndose un coeficiente de 0,103, con un nivel de significancia bilateral de $0,582 > 0,005$, lo que demuestra una relación directa muy baja entre el liderazgo pedagógico y la D3 mejoramiento de acciones.

V. DISCUSIÓN

De acuerdo al objetivo general que busca establecer la relación existente entre liderazgo pedagógico y aprendizaje organizacional en la institución educativa N° 88031 de Chimbote en el año 2021, luego de la aplicación de los cuestionarios, se obtuvo un coeficiente de correlación de Rho de Spearman $r = 0,444$ y un p – valor (Sig) = 0,012 menor a 0,05, lo que demuestra una correlación directa moderada y significativa entre las variables. Esto quiere decir que, el establecimiento de metas, obtención y asignación de recursos de manera estratégica, el planificar, coordinar y evaluar la enseñanza y el currículo, llevar a cabo la promoción y participación en el aprendizaje y desarrollo profesional del docente y el asegurar un entorno ordenado y de apoyo; se relacionan con el aprendizaje organizacional de manera directa, moderada y significativa, es decir en la institución educativa se experimentará una mejora de acciones que estará dirigida a aumentar la calidad de la educación y hacia el logro de los objetivos trazados, se desarrollará nuevos conocimientos para reunir la información necesaria y ponerla a disposición de la comunidad educativa, así también desarrollar nuevas capacidades que van a permitir la solución de problemas y mejorar el desempeño de las funciones docentes, en un nivel moderado y significativo. De acuerdo a lo mencionado se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis planteada, donde se refiere que existe relación directa moderada y significativa entre liderazgo pedagógico y aprendizaje organizacional en la I.E. N° 88031 de Chimbote, en el año 2021. Estos resultados guardan correlato con lo afirmado por Cusihuaman (2019), quien llega a la conclusión de que existe una significativa correlación entre las competencias del directivo y el aprendizaje organizacional, razón por la que se sugiere que se debe trabajar activamente con estas variables con miras a lograr un mejor desempeño en los docentes, así mismo, se relaciona con la investigación de Farias (2015) quien concluye que, las personas que son parte de una institución educativa conocen la importancia del liderazgo pedagógico para poder mejorar la convivencia en las escuelas y las acciones que se producen en los procesos de aprendizaje, pero que esto es algo que no se practica diariamente en favor de los educandos, también menciona que el liderazgo pedagógico que tiene características de autoritarismo es el más efectivo para la mejora del rendimiento escolar dentro de las instituciones educativas ya que este tipo de liderazgo lleva a cabo constantes evaluaciones

obligando a todos a ir en una misma dirección. En ese sentido y después de todo lo dicho anteriormente y luego de analizar los resultados, se confirma que mientras mayor sea el liderazgo dentro de una institución educativa, mayor será el nivel de aprendizaje organizacional, lo que contribuirá a la mejora de acciones y al desarrollo de nuevos conocimientos y capacidades.

De acuerdo al objetivo específico que hace referencia al nivel de liderazgo pedagógico dentro de una institución educativa, luego de analizar los resultados obtenidos en las encuestas aplicadas a la muestra y para describir el liderazgo pedagógico se tiene que el 51,6% de los encuestados lo ubica en un nivel alto, otro 45,2% en un nivel regular y un reducido 3,2% considera que es muy bajo, lo que refleja que existe un buen liderazgo pedagógico que va de regular con tendencia al nivel alto en la institución educativa,

Sobre las dimensiones del liderazgo pedagógico, se observa que un 51,6% considera que el establecimiento de metas se encuentra en un nivel regular, un 45,2% lo ubica en el nivel alto, mientras que un reducido 3,2% lo ubica en el nivel bajo, de lo que se deduce que existe una tendencia positiva a establecer metas dentro de la institución educativa.

Respecto a la obtención y asignación de recursos de manera estratégica se observa que el 58,1% de los encuestados lo ubica en el nivel regular, el 22,6% en alto, el 16,1% en bajo y un reducido 3,2% lo ubica en un nivel muy bajo de lo que se puede concluir que existe una tendencia positiva a priorizar la obtención de recursos que estén vinculados y unidos para alcanzar el progreso de los estudiantes.

Sobre la planificación, coordinación y evaluación de la enseñanza del currículo un 58,1% de los encuestados lo considera en un nivel alto, el 35,5% lo ubica en regular y un 6,5% en bajo, de lo que se puede decir que las acciones de liderazgo que se llevan a cabo en la institución educativa se focalizan en la calidad de lo que enseña, centradas particularmente en la mejora de la calidad de los aprendizajes.

En relación a la promoción y participación en el aprendizaje y desarrollo profesional docente se observa que el 54,8% de los encuestados lo ubica en un nivel regular mientras que un 41,9% en el nivel alto y un reducido 3,2% en bajo de lo que se deduce que el liderazgo docente en la institución educativa influye en el desarrollo

profesional docente regularmente en la mayoría de docentes, existiendo un buen grupo que se preocupa por su desarrollo profesional docente.

Según lo relacionado a asegurar un entorno ordenado y de apoyo el 61,3% de los encuestados lo ubica en el nivel regular, el 35,5% en alto y el 3,2% lo ubica en el nivel bajo por lo que se concluye que se ofrece un ambiente ordenado dentro de la institución educativa.

Estos resultados concuerdan con la investigación realizada por Saenz (2017) cuyo propósito fue encontrar como se relacionan las variables liderazgo pedagógico y calidad de la gestión educativa, llegando a la conclusión de que se encontró una correlación positiva y significativa entre las variables de estudio y que el liderazgo pedagógico siempre va a estar relacionado de manera directa a la calidad de la gestión educativa y esta debe estar dirigida a la mejora los aprendizajes, así mismo Colchado (2018) concluye que al existir un alto estilo de liderazgo se va a obtener una mayor eficiencia dentro de la institución, por lo que las variables de su estudio se relacionan entre sí, lo que quiere decir que el liderazgo pedagógico es primordial para lograr las metas propuestas dentro de una institución educativa ya que a un mayor nivel de liderazgo se van a obtener mejores resultados dentro de una institución educativa, centrando siempre este liderazgo en la parte pedagógica con miras a la mejora de los resultados de los aprendizajes, siendo este, el propósito de toda institución educativa.

De acuerdo al objetivo específico que hace referencia al nivel de aprendizaje organizacional dentro de una institución educativa y luego de analizar los resultados que se obtuvieron en las encuestas aplicadas a la muestra y para describir el aprendizaje organizacional se tiene que el 54,8% de los encuestados lo ubica en un nivel de logro, otro 23,0% en un nivel destacado y un reducido 6,5% considera que está en inicio, lo que refleja que en la institución educativa existe un nivel de aprendizaje organizacional en logro, con tendencia al nivel destacado, lo que significa que el aprendizaje organizacional dentro de la institución educativa va a permitir que se mejoren las acciones y se desarrollen nuevos conocimientos y capacidades y el aprendizaje es permanente (Arbaiza, 2017). Estos resultados concuerdan con la investigación realizada por Bardales (2018) que tuvo como propósito encontrar la correlación de las variables competencia de gestión y

aprendizaje organizacional, llegando a concluir que existía una correlación moderada, directa y significativa entre las variables de estudio. Lo que significa que el aprendizaje organizacional es de suma importancia para el desarrollo de nuevos conocimientos y capacidades que van a permitir gestionar nuevos conocimientos en el personal docente.

Según lo relacionado al objetivo específico que hace referencia a la relación entre liderazgo pedagógico y el mejoramiento de acciones, a partir de los cuestionarios aplicados a los docentes de la muestra se ha obtenido un coeficiente de correlación $r = 0,494$ y un p – valor (Sig) = 0,005 menor a 0,05, lo que demuestra una relación directa, moderada y significativa entre la variable liderazgo pedagógico y la dimensión mejoramiento de acciones, esto quiere decir que el liderazgo pedagógico tiene una relación directa, moderada y significativa con el mejoramiento de acciones, es decir que las acciones llevadas a cabo al interior de la institución, dirigidas al cumplimiento de las metas propuestas las cuales se cumplirán en un mayor porcentaje mientras exista un mayor liderazgo pedagógico. De acuerdo a lo mencionado se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis planteada, donde se refiere que existe relación directa moderada y significativa entre liderazgo pedagógico y mejoramiento de acciones en la I.E. N° 88031 de Chimbote, en el año 2021. Estos resultados concuerdan con lo afirmado por Rodríguez et al. (2019) quienes centran su trabajo de investigación en relacionar las variables liderazgo pedagógico y mejora escolar, llegando a concluir que los resultados confirman que los directores tienen la opinión de que el liderazgo pedagógico de los directivos se encuentra limitado por las normativas emitidas por la superioridad, por lo que se ven obligados a buscar estrategias para las mejoras en la institución educativa, también coinciden con la investigación que llevó a cabo Ambrosio (2018) quien llega a concluir que existe una correlación directa entre el compromiso docente y el aprendizaje organizacional de los docentes. En tal sentido podemos afirmar que, mientras exista un buen liderazgo pedagógico dentro de una institución educativa se va a obtener mejores acciones dirigidos a aumentar el nivel pedagógico y cumplimiento de las metas propuestas.

Según lo relacionado al objetivo específico en el cual hace referencia a establecer la relación entre liderazgo pedagógico y desarrollo de nuevos conocimientos, a

partir de la encuesta aplicada a los docentes de la muestra se ha obtenido un coeficiente de correlación $r = 0,376$ y un p – valor (Sig) = $0,037$ menor a $0,05$, lo que demuestra una relación directa, baja y significativa entre la variable liderazgo pedagógico y la dimensión desarrollo de nuevos conocimientos, esto quiere decir que el liderazgo pedagógico se relaciona de manera directa, baja y significativa con el desarrollo de nuevos conocimientos, de lo cual se puede entender que el liderazgo pedagógico va a tener una baja influencia sobre las acciones llevadas a cabo al interior de la institución, dirigidas a promover el desarrollo de nuevos conocimientos dirigidos a mejorar el desempeño docente. De acuerdo a lo mencionado se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis planteada, donde se refiere que existe relación directa, baja y significativa entre liderazgo pedagógico y desarrollo de nuevos conocimientos en la institución educativa N° 88031 de Chimbote, Ancash en el año 2021. Los resultados obtenidos no concuerdan con lo afirmado por Tanta (2018) quien en su investigación tuvo como propósito relacionar las variables liderazgo pedagógico y desempeño docente, llegando a concluir que existía una significativa relación entre las variables de estudio y que a un mayor liderazgo el desempeño docente será mejor. Así mismo tampoco coinciden con la investigación realizada por Palacios (2020) cuyo propósito fue relacionar las variables liderazgo pedagógico y desempeño docente, quien llegó a la conclusión que las variables de estudio se relacionan de manera significativa. En ese sentido, después de todo lo dicho anteriormente y luego de analizar los resultados, podría entenderse que en la institución educativa el liderazgo pedagógico tiene poca influencia en el desarrollo de nuevos conocimientos dirigidos a la mejora en el desempeño del personal docente.

Según lo relacionado al objetivo específico en el cual hace referencia a establecer la relación entre liderazgo pedagógico y desarrollo de nuevas capacidades, a partir de la encuesta aplicada a los docentes de la muestra se ha obtenido un coeficiente de correlación $r = 0,103$ y un p – valor (Sig) = $0,582$ mayor a $0,05$, lo que demuestra una correlación muy baja entre la variable liderazgo pedagógico y la dimensión desarrollo de nuevas capacidades de la variable aprendizaje organizacional. Lo que quiere decir que el liderazgo pedagógico se relaciona de manera muy baja con el desarrollo de nuevas capacidades, de lo cual se puede entender que el liderazgo pedagógico va a tener una baja influencia sobre las acciones que se llevan a cabo

en la institución educativa, dirigidas a promover el desarrollo de nuevas capacidades dirigidas a mejorar el desempeño docente. De acuerdo a lo mencionado se acepta la hipótesis nula y se rechaza la hipótesis planteada, donde se refiere que existe relación muy baja entre liderazgo pedagógico y desarrollo de nuevas capacidades en la I.E. N° 88031 de Chimbote, Ancash, en el año 2021. Hernández et al. (2010) mencionan que al desarrollar nuevas capacidades se van incorporando de manera continua conocimientos y habilidades que permitirán mejorar el desempeño de funciones y la toma de decisiones, todo orientado a la mejora de los objetivos. Estos resultados coinciden con lo afirmado por Soto (2017) que en su investigación que tuvo como objetivo identificar la manera de como el aprendizaje organizacional ha impactado educativamente en las instituciones públicas, llega a la conclusión de que hay cinco razones que impactan en el aprendizaje organizacional en las instituciones, siendo estas la seguridad, la costumbre, los factores económicos, el procesamiento selectivo de información y el miedo a lo desconocido, impidiendo esto que los docentes desarrollen nuevas capacidades. En ese sentido y después de todo lo dicho anteriormente y luego de analizar los resultados, se confirma que el liderazgo dentro de una institución educativa, no tiene mayor injerencia en el desarrollo de nuevas capacidades en los docentes.

VI. CONCLUSIONES

Primera. Existe una correlación directa, moderada y significativa entre las variables liderazgo pedagógico y aprendizaje organizacional en la institución educativa N° 88031 de Chimbote en el año 2021, dado que se obtuvo un coeficiente de correlación de Rho de Spearman $r = 0,444$ y un $p - \text{valor (Sig)} = 0,012$ menor a $0,05$, de manera tal que al aumentar o disminuir el liderazgo pedagógico también aumenta o disminuye el aprendizaje organizacional de manera directa y moderada.

Segunda. El liderazgo pedagógico en la Institución Educativa N° 88031 de Chimbote, Ancash en el año 2021, desde la percepción de los docentes, se ubica en un nivel alto. A nivel de sus dimensiones, el establecimiento de metas, se ubica en un nivel regular, mientras que la planificación, coordinación y evaluación de la enseñanza y del currículo, se ubica en un nivel alto.

Tercera. El aprendizaje organizacional en la Institución Educativa N° 88031 de Chimbote, Ancash en el año 2021, desde la percepción de los docentes, se ubica en un nivel de logro. A nivel de sus dimensiones el mejoramiento de acciones y el desarrollo de nuevos conocimientos se ubican en proceso, y el desarrollo de nuevas capacidades en el nivel de logro.

Cuarta. Existe una relación directa, moderada y significativa entre la variable liderazgo pedagógico y la dimensión mejoramiento de acciones en la institución educativa N° 88031 de Chimbote en el año 2021, de acuerdo al resultado de coeficiente de correlación de Rho de Spearman $r = 0,494$ y un $p - \text{valor (Sig)} = 0,005$ menor a $0,05$, de manera tal que al aumentar o disminuir el liderazgo pedagógico a su vez aumentará o disminuirá el mejoramiento de acciones.

Quinta. Existe una relación directa, baja y significativa entre la variable liderazgo pedagógico y la dimensión desarrollo de nuevos conocimientos en la institución educativa N° 88031 de Chimbote en el año 2021, de acuerdo al resultado de coeficiente de correlación de Rho de Spearman $r = 0,376$ y un $p - \text{valor (Sig)} = 0,037$ menor a $0,05$, lo que demuestra que al

aumentar o disminuir el liderazgo a su vez aumentará o disminuirá el desarrollo de nuevos conocimientos.

Sexta. Existe una relación directa y muy baja entre la variable liderazgo pedagógico y la dimensión desarrollo de nuevas capacidades en la institución educativa N° 88031 de Chimbote en el año 2021, de acuerdo al resultado de coeficiente de correlación de Rho de Spearman $r = 0,103$ y un p – valor (Sig) = 0,582 mayor a 0,05, de tal manera que al aumentar o disminuir el liderazgo pedagógico también aumentará o disminuirá el desarrollo de nuevas capacidades.

VII. RECOMENDACIONES

Primera. A los directivos de la institución educativa, desarrollar competencias directivas referidas al liderazgo pedagógico a fin de crear las condiciones que conlleven a la mejora del aprendizaje organizacional al interior de la institución educativa.

Segunda. A los directivos de la institución educativa, se recomienda fomentar el aprendizaje organizacional, porque se ha encontrado que tiene una relación significativa y directa con el liderazgo pedagógico, para el logro de las metas propuestas y mejora de los aprendizajes.

Tercera. los directivos de la institución educativa, llevar a cabo un intercambio de experiencias exitosas de los docentes en los grupos de interaprendizaje y jornadas de reflexión, dado que se encontró el desarrollo de nuevos conocimientos en un nivel de proceso, con la finalidad de reunir nueva información para integrarla y ponerla a disposición de la comunidad educativa de la institución.

Cuarta. A los directivos de la institución educativa, llevar a cabo el uso estratégico de los recursos, porque se encontró que la administración de los recursos no es la adecuada, con la finalidad de asegurar que el personal docente haga un correcto uso de estos, dirigidos hacia el logro de las metas pedagógicas.

Quinta. A los directivos de la institución educativa, implementar un plan de fortalecimiento de capacidades docentes, dado que se encontró la dimensión mejoramiento de acciones en un nivel de proceso, con la finalidad de aumentar la capacidad de la organización educativa para cumplir con las metas propuestas.

REFERENCIAS

- Álvarez, A. (2020). *Clasificación de las investigaciones*. Universidad de Lima, Facultad de Ciencias Empresariales y Económicas, Carrera de Negocios Internacionales.
<https://repositorio.ulima.edu.pe/handle/20.500.12724/10818>
- Ambrosio, I. (2018) *Aprendizaje organizacional y compromiso del profesorado en Instituciones Educativas Públicas de Ventanilla* [Tesis de maestría, Universidad Enrique Guzmán y Valle] Repositorio Universidad Enrique Guzmán y Valle. <https://repositorio.une.edu.pe/handle/UNE/1501>
- Anderson, M, (2017) Transformational Leadership in Education: A Review of Existing Literature [Liderazgo transformacional en educación: una revisión de la literatura existente]. *International Social Science Review*, 93(1).
<https://digitalcommons.northgeorgia.edu/issr/vol93/iss1/4>
- Arbaiza, L. (09 de diciembre del 2017) ¿En qué consiste el aprendizaje organizacional? *Gestión Management y empleo*
<https://gestion.pe/economia/management-empleo/consiste-aprendizaje-organizacional-222286-noticia/?ref=ges>
- Argote, L. (2011), “*Organisational learning research: past, present and future*” [Investigación del aprendizaje organizacional: pasado, presente y futuro], *Management Learning*, Vol. 42 No. 4, pp. 439-446.
<https://citeseerx.ist.psu.edu/viewdoc/download?doi=10.1.1.1020.8193&rep=rep1&type=pdf>
- Arleth, A. (2020). Autoevaluación institucional: una revisión Sistemática de la literatura. *Journal of Latin American Science*, 4(1), 1-10.
<https://lasjournal.com/index.php/abstract/article/view/23>
- Baporikar, N. (2020). Learning Link in Organizational Tacit Knowledge Creation and Dissemination [Vínculo de aprendizaje en la creación y difusión de conocimiento tácito organizacional]. *International Journal of Sociotechnology and Knowledge Development (IJSKD)*, 12(4), 70-88.
<http://doi.org/10.4018/IJSKD.202010010>

- Bardales, G. (2018) *Competencia de gestión y aprendizaje organizacional en instituciones públicas* [Tesis de maestría, Universidad Enrique Guzmán y Valle] Repositorio Universidad Enrique Guzmán y Valle.
<http://repositorio.une.edu.pe/handle/UNE/2555>
- Basten, D. y Haamann, T. (2018) Approaches for Organizational Learning: A Literature Review [Enfoques para el aprendizaje organizacional: una revisión de la literatura] *Sage journals*, 8(3)
<https://doi.org/10.1177%2F2158244018794224>
- Birasnav, M., Chaudhary, R. & Scillitoe, J. (2019) Integration of Social Capital and Organizational Learning Theories to Improve Operational Performance [Integración del capital social y teorías de aprendizaje organizacional para mejorar el rendimiento operativo]. *Glob J Flex Syst Manag*, 20, 141-155.
<https://doi.org/10.1007/s40171-019-00206-9>
- Chuah, K., & Law, K. (2020). What Is Organizational Learning?.[¿Qué es el aprendizaje organizacional?] In Project Action Learning (PAL) Guidebook: Practical Learning in Organizations (pp. 3-14).
https://doi.org/10.1007/978-3-030-23997-8_1
- Colchado, Y. (2018) *Estilo de liderazgo y eficacia interna en la I.E. N° 88017 “César A. Vallejo Mendoza”* [Tesis de maestría, Universidad San Pedro] Repositorio Universidad San Pedro.
https://repositorio.usanpedro.edu.pe/bitstream/handle/USANPEDRO/6520/Tesis_58115.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Contreras, TS (2016). Liderazgo pedagógico, liderazgo docente y su papel en la mejora escolar: una aproximación teórica. *Propósitos y representaciones* , 4 (2), 6. <http://dx.doi.org/10.20511/pyr2016.v4n2.123>
- Cruz, C., Domingo, J. y Lucena, C. (2019) School principals and leadership identity: A thematic exploration of the literature [Directores de escuela e identidad de liderazgo: una exploración temática de la literatura]. *Educational Research*, 61(3), 319-336.
<https://doi.org/10.1080/00131881.2019.1633941>
- Cusihuaman, B. (2019) *Competencias del director y su relación con el aprendizaje organizacional en las Instituciones Educativas de la red de aprendizaje N°*

- 11 UGEL 2 [Tesis de maestría, Universidad Nacional Federico Villarreal]
Repositorio UNFV-Institucional
<http://repositorio.unfv.edu.pe/handle/UNFV/2691>
- Day, C., Sammons, P., & Gorgen, K. (2020). Successful School Leadership [Liderazgo escolar exitoso]. Education development trust.
<https://eric.ed.gov/?id=ED614324>
- Del Río, J. & Santisteban, D. (2011). Perspectivas del aprendizaje organizacional como catalizador de escenarios competitivos. *Revista Ciencias Estratégicas*, 19(26),247-266 *alysis of Development*.
<https://www.ssoar.info/ssoar/handle/document/56545>
- Fuentes, D., Toscano, A., Malvaceda, E., Díaz, J., & Díaz, L. (2020). Metodología de la investigación: Conceptos, herramientas y ejercicios prácticos en las ciencias administrativas y contables. - 1 edición – Medellín: UPB, 2020.
<https://repository.upb.edu.co/handle/20.500.11912/6201>
- Galindo, A., Huayta, Y., & López, C. (2021). Gestión del conocimiento en docentes del nivel secundaria: una revisión sistema.
<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=151322415008>
- Farias, S. (2015) *La Influencia Del Liderazgo Pedagógico En El Rendimiento Escolar* [Tesis de maestría, Universidad de la frontera] *repositorio ANID*.
<http://repositorio.conicyt.cl/handle/10533/181536#>
- Forssten, A. (2019) Exploring enhanced pedagogical leadership: an action research study involving Swedish principals [Explorando un liderazgo pedagógico mejorado: un estudio de investigación-acción que involucra a directores suecos] *Educational Action Research*, 28:5, 791-806.
<https://doi.org/10.1080/09650792.2019.1656661>
- Freire, S., & Miranda, A. (2014). El rol del director en la escuela: el liderazgo pedagógico y su incidencia sobre el rendimiento académico. (*Avances de Investigación*, 17). Lima: GRADE Group for the Andean. IGOBERNANZA, 4(13), 134-155.
<https://doi.org/10.47865/igob.vol4.2021.103>
- Gao, T., Chai, Y., & Liu, Y. (2018). A review of knowledge management about theoretical conception and designing approaches [Una revisión de la

gestión del conocimiento sobre la concepción teórica y el diseño de enfoques]. *International Journal of Crowd Science*. 2(1)
<https://www.emerald.com/insight/content/doi/10.1108/IJCS-08-2017-0023/full/html>

- Giannakos, M., Mikalef, P., & Pappas, I. (2021). Systematic Literature Review of E-Learning Capabilities to Enhance Organizational Learning [Revisión sistemática de la literatura de las capacidades de aprendizaje electrónico para mejorar el aprendizaje organizacional]. *Information Systems Frontiers*, 1-17. <https://doi.org/10.1007/s10796-020-10097-2>
- Ginja, H. y Goncalves, P. (2020) Linking knowledge management, organizational learning and memory [Vinculando la gestión del conocimiento, el aprendizaje organizacional y la memoria] *Journal of innovation & Knowledge*, 5(2), 140-149. <https://doi.org/10.1016/j.jik.2019.04.002>
- Guevara, G., Verdesoto, A., & Castro, N. (2020). Metodologías de investigación educativa (descriptivas, experimentales, participativas, y de investigación-acción). *RECIMUNDO*, 4(3), 163-173.
<https://www.recimundo.com/index.php/es/article/view/860/1363>
- Haji, R. y Ghavifekr, S. (2014) School leadership for the 21st century: a conceptual overview [Liderazgo escolar para el siglo xxi: una visión general conceptual] *Malaysian Online Journal of educational Management*, 2(1).
<https://mojem.um.edu.my/article/view/6116>
- Hernández, M., Valdés, F. & García, R. (2010). Desarrollo de capacidades para prevenir lesiones no intencionales en niños y adolescentes. *Revista Cubana de Higiene y Epidemiología*, 48(3), 271-279.
http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1561-30032010000300006&lng=es&tlng=es.
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista M. (2014). Metodología de la investigación. 6ta. Edición. *Mcgraw-Hill / Interamericana Editores*
<https://drive.google.com/file/d/1Fjufmi0oGY4Zs8EajFiAJYNT2qoecH4k/view>
- Hernández, S., & Duana, D. (2020). Técnicas e instrumentos de recolección de datos. *Boletín Científico De Las Ciencias Económico Administrativas Del ICEA*, 9(17), 51-53. <https://doi.org/10.29057/icea.v9i17.6019>

- Liljenberg, M. & Andersson, K. (21 de enero 2019) Novice principals' attitudes toward support in their leadership [Actitudes de los directores novatos hacia el apoyo en su liderazgo] *International Journal of Leadership in Education*. 23(5), 567-584.
<https://doi.org/10.1080/13603124.2018.1543807>
- López, P. (2004). Población muestra y muestreo. *Punto Cero*, 09(08), 69-74.,
http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1815-02762004000100012&lng=es&tlng=es
- Maya, E., Aldana, J., & Isea, J. (2019). Liderazgo Directivo y Educación de Calidad. *CIENCIAMATRIA*, 5(9), 114 - 129. <https://doi.org/10.35381/cm.v5i9.102>
- MINEDU (2016) Plan de acción y buena práctica para el fortalecimiento del liderazgo pedagógico. *Repositorio MINEDU*.
<https://n9.cl/gyy26v>
- MINEDU (2014) Marco del buen desempeño directivo. Ministerio de Educación
http://www.minedu.gob.pe/n/xtras/marco_buen_desempeno_directivo.pdf
- Nonaka, I., Von, G., & Voelpel, S. (2006). Organizational Knowledge Creation *Theory: Evolutionary Paths and Future Advances* [Teoría de la creación de conocimiento organizacional: caminos evolutivos y avances futuros]. *Organization Studies*, 27(8), 1179–1208.
<https://doi.org/10.1177/0170840606066312>
- Ordoñez, C. G., Castillo, D. C. C., Laso, A. L. D. R. O., & Guaraca, M. P. O. (2020). Liderazgo directivo y desempeño docente: Abordaje desde el ámbito legal ecuatoriano. *Journal of business and entrepreneurial studies*, 4(1).
<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=573667940012>
- Palacios, N. (2020) *Liderazgo pedagógico y desempeño docente en la I.E. N° 88042, Nuevo Chimbote, 2020* [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo] *Repositorio Universidad César Vallejo*
<https://hdl.handle.net/20.500.12692/47691>
- Río, J., & Santisteban, D. (2011). Perspectivas del aprendizaje organizacional como catalizador de escenarios competitivos. *Revista Ciencias estratégicas*. 19(26), 247 – 266
<https://repository.upb.edu.co/handle/20.500.11912/7590>

- Robles, A. & Arguedas, R. (2020). Critical and pedagogical leadership: teaching and organic intellectuality [Liderazgo pedagógico crítico: la docencia y la intelectualidad orgánica]. *Revista Innovaciones Educativas*, 22(33), 196-207. <https://dx.doi.org/10.22458/ie.v22i33.3051>
- Rodríguez, G. (2011). Funciones y rasgos del liderazgo pedagógico en los centros de enseñanza. *Educación y educadores*, 14(2), 253-267. <https://www.redalyc.org/pdf/834/83421404003.pdf>
- Rodríguez, M, Ordóñez, R., & López, A. (2019). La dirección escolar: Liderazgo pedagógico y mejora escolar. *Revista de Investigación Educativa*, 38(1), 275–292. <https://doi.org/10.6018/rie.364581>
- Romero, M. (2016) Pruebas de bondad de ajuste a una distribución normal. *Revista Enfermería del Trabajo* 2016; 6(3), 105-114
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5633043>
- Rozo, A., Flóres, A. y Gutierrez, C. (2019) Liderazgo organizacional como elemento clave para la dirección estratégica. *Aibi revista de investigación, administración e ingeniería*. 7(2) 62-67
<https://doi.org/10.15649/2346030X.543>
- Sa'adah, M., & Hidayah, S. (2017). ICT and Knowledge Management for Organizational Competitiveness Understanding Policy and Practices [Gestión de las TIC y el conocimiento para la competitividad de las organizaciones Comprensión de políticas y prácticas]. Atlantis Press. In *1st Yogyakarta International Conference on Educational Management/Administration and Pedagogy (YICEMAP 2017)* 227-232. <https://dx.doi.org/10.2991/yicemap-17.2017.38>
- Saenz, L. (2017) *Liderazgo pedagógico directivo y la calidad de la Gestión Educativa de la Institución Educativa N°89008, Chimbote, 2017* [Tesis de maestría, Universidad san Pedro] *Repositorio Universidad San Pedro* <http://repositorio.usanpedro.edu.pe/handle/USANPEDRO/10760>
- Sánchez, H., Reyes, C. y Mejía, K. (2018). Manual de términos en investigación científica, tecnológica y humanística. (1ª ed.) Lima-Peru: Business support Aneth S.R.L.
<https://www.urp.edu.pe/pdf/id/13350/n/libro-manual-de-terminos-en-investigacion.pdf>

- Sims, M., Waniganayake, M., & Hadley, D. F. (2018). Educational leadership: An evolving role in Australian early childhood settings [Liderazgo educativo: un papel en evolución en los entornos de la primera infancia de Australia]. *Educational Management Administration & Leadership*, 46(6), 960-979. <https://doi.org/10.1177%2F1741143217714254>
- Soto, R. (2017) *El aprendizaje organizacional para el cambio educativo en una escuela pública de nivel medio superior* [Tesis de maestría, Instituto Tecnológico y de Estudios Superiores de Monterrey] *Repositorio del Instituto Tecnológico y de Estudios Superiores de Monterrey*. <http://hdl.handle.net/11285/622539>
- Stremmel, A. (2018) *Pedagogical leadership as ethical collaborative behavior* [Liderazgo pedagógico como comportamiento ético colaborativo] *Taylor & Francis Group* (1era Edición). <https://www.taylorfrancis.com/chapters/edit/10.4324/9781351266925-7/pedagogical-leadership-ethical-collaborative-behavior-andrew-stremmel>
- Tanta, M. (2018) *Liderazgo pedagógico y desempeño docente en instituciones educativas de la Red 17-UGEL 01 de San Juan de Miraflores, 2018* [Tesis de maestría, Universidad Cesar vallejo] *Repositorio Universidad Cesar Vallejo*. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/24322>
- UNESCO (2020) *Inclusión y educación: Resumen del Informe de Seguimiento de la Educación en el Mundo 2020: Inclusión y educación: todos y todas sin excepción*. *UNESDOC Biblioteca Digital*. https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000373721_spa
- Universidad César Vallejo (2020). Código De ética en Investigación. Resolución de Consejo Universitario N° 0262-2020/UCV. RESOLUCIÓN RECTORAL N° 760-2007/UCV. <https://n9.cl/18og2>
- Waruwu, H., Asbari, M., Purwanto, A., Nugroho, Y., Fikri, M., Fauji, A., Shobihi, A., Hulu, P., Sudiyono, R., Agistiawati, E., & Dewi, W. (2020). The role of transformational leadership, organizational learning and structure on innovation capacity: Evidence from Indonesia Private Schools. *EduPsyCouns: Journal of Education, Psychology and Counseling*, 2(1), 378-397. <https://ummaspul.e-journal.id/Edupsycouns/article/view/499>

Yepes, M., Cabrera, L., Erazo, J., & García, D. (2020). Organización y liderazgo educativo en tiempos de pandemia: Perspectivas desde actores escolares en Azogues. *Revista Arbitrada Interdisciplinaria Koinonía*, 5(5), 326-343.
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7696071>

ANEXOS

Anexo 1. Autorización de la institución en donde se aplicó la investigación



Unidad De Gestión Educativa
Local Norte

MINISTERIO DE EDUCACION
INSTITUCION EDUCATIVA N° 88031
"REPUBLICA PERUANA"
URB. LADERAS DEL NORTE.
CODIGO MODULAR: 8566339-8544049



"AÑO DEL BICENTENARIO DEL PERÚ: 200 AÑOS DE INDEPENDENCIA"

Chimbote, 18 de octubre del 2021

OFICIO N°064-2021-ME-UGEL-S-IEN°88031-RP-D

Dra.
ROSA MARÍA SALAS SÁNCHEZ
JEFA DE LA ESCUELA DE POSGRADO UCV CHIMBOTE

Presente.-

ASUNTO : Autorización para la aplicación de Instrumentos en la I.E. N° 88031 "República Peruana"

Tengo el agrado de dirigirme a usted, para expresarle el cordial saludo a nombre de la comunidad educativa de la I.E. "República Peruana" y a la vez hacer de su conocimiento, que en mi calidad de Director de la Institución Educativa N° 88031 "República Peruana", he visto por conveniente otorgar el permiso correspondiente, así como dar todas las facilidades al estudiante del programa de maestría Segundo Clemente Palomino Estefo, para que pueda desarrollar su trabajo de investigación aplicando las encuestas respectivas relacionadas a su estudio de investigación

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

Atentamente,

SEGURO LEYVA MERRI
DIRECTOR

Dirección Av. Chimú - S/N° - Chimbote

Anexo 2. Matriz de operacionalización de variables

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA
Liderazgo pedagógico	Liderazgo pedagógico viene a ser la influencia que van a ejercer los integrantes de una organización, dirigidos por un directivo para identificarse y lograr los objetivos y misión de una institución educativa. (MINEDU, 2014).	Es el nivel de, establecimiento de metas y expectativas; obtención y asignación de recursos de manera estratégica; planificación, coordinación y evaluación de la enseñanza y del currículo; promoción y participación en el aprendizaje y desarrollo profesional del docente y asegurar un entorno ordenado y de apoyo. (MINEDU, 2014).	<p>1. Establecimiento de metas y expectativas</p> <p>2. Obtención y asignación de recursos de manera estratégica</p> <p>3. Planificación, coordinación y evaluación de la enseñanza y del currículo</p> <p>4. Promoción y participación en el aprendizaje y desarrollo profesional del docente</p> <p>5. Asegura un entorno ordenado y de apoyo</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Establece metas. • Planes de mejora • Identidad institucional <ul style="list-style-type: none"> • Obtención de recursos • Asignación de recursos <ul style="list-style-type: none"> • Planificación • Programación curricular • Monitoreo docente <ul style="list-style-type: none"> • Desarrollo profesional • Involucramiento en el proceso de aprendizaje • Ambiente favorable <ul style="list-style-type: none"> • Prevención de situaciones de riesgo • Trabajo en equipo • Convivencia 	<p>Ordinal</p> <ul style="list-style-type: none"> • Nivel alto [91 – 120] • Nivel regular [61 – 90] • Nivel Bajo [31 – 60] • Nivel muy bajo [00 – 30]

Aprendizaje organizacional	El aprendizaje organizacional es un proceso que permite mejorar las acciones de la organización a través del desarrollo de nuevos conocimientos y capacidades. (Arbaiza, 2017).	Es el nivel de mejorar las acciones de la organización a través del desarrollo de nuevos conocimientos y capacidades.	1. Mejoramiento de acciones	<ul style="list-style-type: none"> • Diagnóstico • Acciones de mejora • Creación de oportunidades para el aprendizaje. 	Ordinal <ul style="list-style-type: none"> • Nivel Destacado [82 – 96] • Nivel Logro [67 – 81] • Nivel Proceso [49 – 66] • Nivel Inicio [00 – 48]
			2. Desarrollo de nuevos conocimientos	<ul style="list-style-type: none"> • Gestión del conocimiento • Retroalimentación • Experimentación • Creación de nuevos conocimientos. 	
			3. Desarrollo de nuevas capacidades	<ul style="list-style-type: none"> • Fortalecimiento de capacidades. • Aptitudes • Establecimiento de objetivos. 	

Anexo 3. Instrumentos de recolección de datos y fichas técnicas

CUESTIONARIO DEL LIDERAZGO PEDAGÓGICO (CLP)

Estimado Docente:

Estamos realizando un estudio sobre el liderazgo pedagógico y el aprendizaje organizacional que permitirá contar con información valiosa para determinar las acciones que nos lleven a mejorar el servicio educativo. Este instrumento es un cuestionario diseñado para obtener información respecto a las formas y condiciones en que se construye el aprendizaje en la institución educativa.

Le solicitamos que contestes este cuestionario con la mayor seriedad posible. No hay respuestas correctas ni incorrectas; además sus respuestas serán confidenciales y anónimas.

El Investigador.

I. DATOS INFORMATIVOS

Institución Educativa		
N° 88031 “República Peruana”		
Cargo	Nivel	Fecha
		/ / 2021

II. INSTRUCCIONES

A continuación, se le presenta los cinco aspectos puestos a consulta, cada uno de ellos presenta 06 afirmaciones. Analiza las afirmaciones presentadas y relaciónelas con lo que sucede en la institución educativa donde usted trabaja, luego exprese su opinión marcando con un aspa (X) dentro del recuadro de la opción que mejor exprese el grado en el que está de acuerdo con las siguientes afirmaciones.

III. CUESTIONARIO

ÍTEMS	OPINIÓN				
	Totalmente en Desacuerdo	En Desacuerdo	Indiferente	De ACUERDO	Totalmente de ACUERDO
A. Establecimiento de metas y expectativas					
1. En la institución educativa se establecen metas para la mejora de los aprendizajes.					
2. En la institución educativa se formulan estrategias para el logro de las metas institucionales.					
3. En la institución educativa se elaboran planes de mejora de los aprendizajes					
4. En la institución educativa se asignan los recursos necesarios para el cumplimiento de los planes de mejora.					
5. Los docentes se identifican como miembros de la institución educativa, experimentando un sentimiento de pertenencia.					

6. Los docentes se identifican con la visión y misión de la institución educativa.					
Valoración					

ÍTEMS	OPINIÓN				
	Totalmente en Desacuerdo	En Desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De ACUERDO	Totalmente de ACUERDO
B. Obtención y asignación de recursos de manera estratégica					
7. En la institución educativa se gestiona la obtención de recursos educativos necesarios a favor del logro de los aprendizajes de los estudiantes.					
8. En la institución educativa se administra los recursos educativos de manera adecuada					
9. En la institución educativa se gestiona el uso óptimo de los recursos financieros en beneficio de las metas de aprendizaje					
10. En la institución educativa se distribuyen los recursos educativos de acuerdo a las necesidades de aprendizaje de los estudiantes.					
11. En la institución educativa se gestiona el uso óptimo de la infraestructura, equipamiento y material educativa disponible en beneficio de una enseñanza de calidad y el logro de las metas de aprendizaje de los estudiantes					
12. En la institución educativa los recursos TIC facilitan el proceso de enseñanza aprendizaje.					
Valoración					

ÍTEMS	OPINIÓN				
	Totalmente en Desacuerdo	En Desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De ACUERDO	Totalmente de ACUERDO
C. Planificación, coordinación y evaluación de la enseñanza y del currículo					
13. La planificación anual de la institución educativa responde a la realidad problemática de la comunidad educativa.					
14. En la institución educativa se orienta y promueve la participación de los docentes en elaboración de la planificación anual.					
15. En la institución educativa se orienta y promueve la participación de los docentes en los procesos de planificación curricular.					
16. En la institución educativa la planificación curricular a corto plazo se trabaja de manera colegiada.					
17. En la institución educativa se lleva a cabo un monitoreo y acompañamiento permanente a la práctica docente.					
18. En la institución educativa se monitorea y orienta el uso de estrategias y recursos metodológicos en función de los logros de las metas de aprendizaje.					
Valoración					

ÍTEMS	OPINIÓN				
	Totalmente en Desacuerdo	En Desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De ACUERDO	Totalmente de ACUERDO
D. Promoción y participación en el aprendizaje y desarrollo profesional del docente					
19. La institución educativa gestiona oportunidades de formación continua de los docentes para mejorar su desempeño.					
20. La institución educativa genera espacios y mecanismos para el trabajo colaborativo entre los docentes para contribuir a la mejora de los aprendizajes.					
21. En la institución educativa existe entre los docentes un involucramiento y compromiso con el logro de los aprendizajes.					
22. En la institución educativa se promueve la reflexión sobre el desempeño de los docentes en el logro de los aprendizajes.					
23. En la institución educativa las relaciones son de confianza y existe un diálogo abierto y cordial entre los miembros de la comunidad educativa.					
24. En la institución educativa el diálogo profesional se centra en cómo hacer las cosas mejor y compartir los conocimientos.					
Valoración					

ÍTEMS	OPINIÓN				
	Totalmente en Desacuerdo	En Desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De ACUERDO	Totalmente de ACUERDO
E. Asegura un entorno ordenado y de apoyo					
25. En la institución educativa se establecen acciones que conducen a asegurar el bienestar físico y moral de los estudiantes dentro y fuera de la institución.					
26. En la institución educativa se gestiona el desarrollo de estrategias de prevención y manejo de situaciones de riesgo que aseguran la integridad de la comunidad educativa					
27. En la institución educativa se incentiva el trabajo en equipo para la mejora del trabajo docente.					
28. En la institución educativa los docentes reciben formación para el aprender a trabajar en equipo.					
29. En la institución educativa se genera un clima de convivencia basado en el respeto, colaboración y comunicación permanente.					
30. En la institución educativa se manejan estrategias de prevención y resolución pacífica de conflictos.					
Valoración					
PUNTAJE TOTAL					

Gracias por su colaboración.

FICHA TÉCNICA DEL INSTRUMENTO

Cuestionario de Liderazgo Pedagógico (CLP)

I. Datos Informativos:

- Autor : Segundo Clemente Palomino Estefo
- Tipo de instrumento : Cuestionario tipo Escala de Likert
- Niveles de aplicación : Docentes de la Institución Educativa N° 88031
- Administración : Individual
- Duración aproximada : 40 minutos
- Materiales : Conectividad a internet.
- Responsable de la aplicación : Investigador

II. Descripción y propósito:

El instrumento consta 32 ítems de opinión con alternativas que miden el grado de aceptación a la afirmación presentada, cuyo propósito es conocer el nivel de liderazgo pedagógico interno que existe en la institución educativa N° 88031 de Chimbote en el año 2021.

III. Tabla de Especificaciones:

Dimensión	Indicador de evaluación	Peso %	N° Ítems	Ítems	Puntaje
A. Establecimiento de metas y expectativas	1. Establece metas	20 %	2	1, 2	0 - 4
	2. Planes de mejora		2	3,4	0 - 4
	3. Identidad institucional		2	5,6	0 - 4
B. Obtención y asignación de recursos de manera estratégica	4. Recursos financieros	20 %	3	7,8,9	0 - 4
	5. Transparencia		3	10,11,12	0 - 4
C. Planificación, coordinación y evaluación de la enseñanza y del currículo	6. Planificación	20 %	2	13,14	0 - 4
	7. Programación anual		2	15,16	0 - 4
	8. Monitoreo docente		2	17,18	0 - 4
D. Promoción y participación en el aprendizaje y desarrollo profesional del docente	9. Desarrollo profesional	20 %	2	21,22	0 - 4
	10. Involucramiento en el proceso de aprendizaje		2	23,24	0 - 4
	11. Ambiente favorable		2	25,26	0 - 4
E. Asegura un entorno ordenado y de apoyo	12. Prevención de situaciones de riesgo	20 %	2	27,28	0 - 4
	13. Trabajo en equipo		2	29,30	0 - 4
	14. convivencia		2	31,32	0 - 4
	TOTAL	100%	30	30 ítems	00 - 120

IV. Opciones de respuesta:

Nº de Ítems	Opción de respuesta	Puntaje
Del 1 a 30	- Totalmente de acuerdo	4
	- De acuerdo	3
	- Indiferente	2
	- En desacuerdo	1
	- Totalmente en desacuerdo	0

V. Niveles de valoración:

5.1. Valoración de las dimensiones:

- A. Establecimiento de metas y expectativas
- B. Obtención y asignación de recursos de manera estratégica
- C. Planificación, coordinación y evaluación de la enseñanza y del currículo
- D. Promoción y participación en el aprendizaje y desarrollo profesional del docente
- E. Asegura un entorno ordenado y de apoyo

Escala de valoración de las dimensiones

Nivel	Intervalo de valores
- Alto	[19 – 24]
- Regular	[13 – 18]
- Bajo	[7 – 12]
- Muy bajo	[0 – 6]

5.2. Valoración de la Variable: Aprendizaje organizacional

Escala de Valoración de la Variable

Nivel	Intervalo de Valor
- Alto	[91 – 120]
- Regular	[61 – 90]
- Bajo	[31 – 60]
- Muy bajo	[00 – 30]

CUESTIONARIO DEL APRENDIZAJE ORGANIZACIONAL (CAO)

Estimado Docente:

Estamos realizando un estudio sobre el liderazgo pedagógico y el aprendizaje organizacional que permitirá contar con información valiosa para determinar las acciones que nos lleven a mejorar el servicio educativo. Este instrumento es un cuestionario diseñado para obtener información respecto a las formas y condiciones en que se construye el aprendizaje en la institución educativa.

Le solicitamos que contestes este cuestionario con la mayor seriedad posible. No hay respuestas correctas ni incorrectas; además sus respuestas serán confidenciales y anónimas.

El Investigador.

IV. DATOS INFORMATIVOS

Institución Educativa		
N° 88031 "República Peruana"		
Cargo	Nivel	Fecha
		/ / 2021

V. INSTRUCCIONES

A continuación, se le presenta los tres aspectos puestos a consulta, cada uno de ellos presenta 08 afirmaciones. Analiza las afirmaciones presentadas y relaciónelas con lo que sucede en la institución educativa donde usted trabaja, luego exprese su opinión marcando con un aspa (X) dentro del recuadro de la opción que mejor exprese el grado en el que está de acuerdo con las siguientes afirmaciones.

VI. CUESTIONARIO

ÍTEMS	OPINIÓN				
	Nunca	Casi nunca	Algunas veces	Casi siempre	Siempre
F. Mejoramiento de acciones					
1. En la institución educativa se lleva a cabo un diagnóstico de los aprendizajes a nivel institucional a inicios de año.					
2. En la institución educativa se lleva a cabo un diagnóstico de los aprendizajes a nivel de aula a inicio de año.					
3. En la institución educativa se llevan a cabo acciones de capacitación docente una vez al mes.					
4. En la institución educativa se incentiva el compartir conocimientos entre docentes.					
5. Se busca constantemente nuevas formas de aplicar las nuevas tecnologías para la enseñanza-aprendizaje					
6. En la institución educativa se crean oportunidades de aprendizaje para los docentes.					
7. En la institución educativa existen grupos de interaprendizaje.					
8. Los directivos de la institución educativa promueven el desarrollo de nuevos conocimientos en los docentes.					
Valoración					

ÍTEMS	OPINIÓN				
	Nunca	Casi nunca	Algunas veces	Casi siempre	Siempre
G. Desarrollo de nuevos conocimientos					
9. En la institución educativa se llevan a cabo talleres de capacitación docente todos los meses para la generación de nuevos conocimientos.					
10. En la institución educativa se difunden los nuevos conocimientos adquiridos por algunos docentes.					
11. En la institución educativa se evalúa y se da seguimiento a los procesos educativos					
12. Los docentes reciben retroalimentación luego de ser observados en su desempeño en el aula.					
13. En la institución educativa se lleva a cabo experimentaciones para desarrollar nuevos conocimientos.					
14. En la institución educativa se incentiva el desarrollo de proyectos educativos.					
15. La institución educativa lleva a cabo un diagnóstico para evaluar las necesidades de nuevos conocimientos en los docentes.					
16. La institución educativa aprovecha el conocimiento de los docentes para capacitar a otros docentes.					
Valoración					

ÍTEMS	OPINIÓN				
	Nunca	Casi nunca	Algunas veces	Casi siempre	Siempre
H. Desarrollo de nuevas capacidades					
17. La institución educativa realiza acciones de fortalecimiento de las capacidades docentes					
18. La dirección reconoce formalmente los logros de los docentes e ideas innovadoras dentro de la institución.					
19. En la institución educativa los docentes practican la responsabilidad y puntualidad.					
20. En la institución educativa los docentes hacen uso de diversas estrategias que facilitan el aprendizaje.					
21. En la institución educativa los docentes promueven la creatividad en sus estudiantes.					
22. En la institución educativa los docentes actúan siempre con justicia e imparcialidad con los estudiantes					
23. En la institución educativa se involucra a los docentes en el establecimiento de objetivos.					
24. Se conocen los objetivos de la institución y existe el interés por su cumplimiento					
Valoración					
PUNTAJE TOTAL					

Gracias por su colaboración.

FICHA TÉCNICA DEL INSTRUMENTO

Cuestionario de Aprendizaje Organizacional (CAO)

VI. Datos Informativos:

- Autor : Segundo Clemente Palomino Estefo
- Tipo de instrumento : Cuestionario tipo Escala de Likert
- Niveles de aplicación : Docentes de la Institución Educativa N° 88031
- Administración : Individual
- Duración aproximada : 40 minutos
- Materiales : Conectividad a internet.
- Responsable de la aplicación : Investigador

VII. Descripción y propósito:

El instrumento consta 24 ítems de opinión con alternativas que miden el grado de aceptación a la afirmación presentada, cuyo propósito es conocer el nivel de aprendizaje organizacional interno que existe en la institución educativa N° 88031 de Chimbote en el año 2021.

VIII. Tabla de Especificaciones:

Dimensión	Indicador de evaluación	Peso %	N° Ítems	Ítems	Puntaje
F. Mejoramiento de acciones	15. Diagnóstico	33.33 %	2	1, 2	0 - 4
	16. Acciones de mejora		3	3,4,5	0 - 4
	17. Creación de oportunidades para el aprendizaje		3	6, 7, 8	0 - 4
G. Desarrollo de nuevos conocimientos	18. Gestión del conocimiento	33.33 %	2	9, 10	0 - 4
	19. Retroalimentación		2	11, 12	0 - 4
	20. Experimentación		2	13, 14	0 - 4
	21. Creación de nuevos conocimientos		2	15, 16	0 - 4
H. Desarrollo de nuevas capacidades	22. Fortalecimiento de capacidades	33.33 %	2	17, 18,	0 - 4
	23. Aptitudes		4	19, 20, 21, 22	0 - 4
	24. Establecimiento y logro de objetivos		2	23, 24	0 - 4
TOTAL		100%	24	24 ítems	00 - 96

IX. Opciones de respuesta:

Nº de Ítems	Opción de respuesta	Puntaje
Del 1 a 24	- Siempre	4
	- Casi siempre	3
	- Algunas veces	2
	- Casi nunca	1
	- Nunca	0

X. Niveles de valoración:

5.1. Valoración de las dimensiones:

- A. Mejoramiento de acciones
- B. Desarrollo de nuevos conocimientos
- C. Desarrollo de nuevas capacidades

Escala de valoración de las dimensiones

Nivel	Intervalo de valores
- Destacado	[28 – 32]
- Logro	[23 – 27]
- Proceso	[17 – 22]
- Inicio	[0 – 16]

5.2. Valoración de la Variable: Aprendizaje organizacional

Escala de Valoración de la Variable

Nivel	Intervalo de Valor
- Destacado	[82 – 96]
- Logro	[67 – 81]
- Proceso	[49 – 66]
- Inicio	[00 – 48]

Anexo 4. Validez de instrumentos: Validación de expertos

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

Evaluación Multidimensional de Liderazgo Pedagógico

I. DATOS INFORMATIVOS

1. Nombre del instrumento : Evaluación Multidimensional de liderazgo pedagógico
2. Tipo de Instrumento : Cuestionario tipo escala de Likert
3. Nivel de Aplicación : Docentes de la Institución Educativa N° 88031
4. Autor : Palomino Estefo Segundo Clemente
5. Objetivo : Determinar el nivel de liderazgo pedagógico que presenta la institución educativa N° 88031.

II. EVALUADOR:

1. Nombre y Apellidos : Mirtha Fany Valdiviezo Loayza
2. Grado Académico : Magister en DOCENCIA Y GESTIÓN EDUCATIVA

III. MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

Variable	Dimensión	Indicador	Items	Opción de respuesta	Criterios de Evaluación								Observaciones
					A. Coherencia entre la dimensión y el indicador.		B. Coherencia entre indicador e ítem.		C. Las opciones de respuesta tienen relación con el ítem.		D. Redacción clara y precisa.		
					Si	No	Si	No	Si	No	Si	No	
Liderazgo pedagógico	A. ESTABLECIMIENTO DE METAS Y ESPECTATIVAS	1. Establece metas.	1. En la institución educativa se establecen metas para la mejora de los aprendizajes.	Totalmente de acuerdo (4)	X		X		X		X		
			2. En la institución educativa se formulan estrategias para el logro de las metas institucionales.	De acuerdo (3)	X		X		X		X		
		2. Planes de mejora..	3. En la institución educativa se elaboran planes de mejora de los aprendizajes	Ni de acuerdo ni en desacuerdo (2)	X		X		X		X		
			4. En la institución educativa se asignan los recursos necesarios para el cumplimiento de los planes de mejora.	En desacuerdo (1)	X		X		X		X		
		3. Identidad institucional	5. Los docentes se identifican como miembros de la institución educativa, experimentando un sentimiento de pertenencia.	Totalmente en desacuerdo (0)	X		X		X		X		
			6. Los docentes se identifican con la visión y misión de la institución educativa.		X		X		X		X		

Variable	Dimensión	Indicador	Ítems	Opción de respuesta	Criterios de Evaluación								Observaciones
					A. Coherencia entre la dimensión y el indicador.		B. Coherencia entre indicador e ítem.		C. Las opciones de respuesta tienen relación con el ítem.		D. Redacción clara y precisa.		
					Si	No	Si	No	Si	No	Si	No	
Liderazgo pedagógico	B. OBTENCIÓN Y ASIGNACIÓN DE RECURSOS DE MANERA ESTRATÉGICA	4. Obtención de recursos	7. En la institución educativa se gestiona la obtención de recursos educativos necesarios a favor del logro de los aprendizajes de los estudiantes.	- Totalmente de acuerdo (4) - De acuerdo (3) - Ni de acuerdo ni en desacuerdo (2) - En desacuerdo (1) - Totalmente en desacuerdo (0)	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
			8. En la institución educativa se administra los recursos educativos de manera adecuada		<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
			9. En la institución educativa se gestiona el uso óptimo de los recursos financieros en beneficio de las metas de aprendizaje		<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
		5. Asignación de recursos	10. En la institución educativa se distribuyen los recursos educativos de acuerdo a las necesidades de aprendizaje de los estudiantes.		<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
			11. En la institución educativa se gestiona el uso óptimo de la infraestructura, equipamiento y material educativa disponible en beneficio de una enseñanza de calidad y el logro de las metas de aprendizaje de los estudiantes		<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
			12. En la institución educativa los recursos TIC facilitan el proceso de enseñanza aprendizaje.		<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	

Variable	Dimensión	Indicador	Ítems	Opción de respuesta	Criterios de Evaluación								Observaciones
					A. Coherencia entre la dimensión y el indicador.		B. Coherencia entre indicador e ítem.		C. Las opciones de respuesta tienen relación con el ítem.		D. Redacción clara y precisa.		
					Si	No	Si	No	Si	No	Si	No	
Liderazgo pedagógico	C. PLANIFICACIÓN, COORDINACIÓN Y EVALUACIÓN DE LA ENSEÑANZA DEL CURRÍCULO	6. Planificación	13. La planificación anual de la institución educativa responde a la realidad problemática de la comunidad educativa.	- Totalmente de acuerdo (4) - De acuerdo (3) - Ni de acuerdo ni en desacuerdo (2) - En desacuerdo (1) - Totalmente en desacuerdo (0)	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
			14. En la institución educativa se orienta y promueve la participación de los docentes en elaboración de la planificación anual.		<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
		7. Programación curricular	15. En la institución educativa se orienta y promueve la participación de los docentes en los procesos de planificación curricular.		<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
			16. En la institución educativa la planificación curricular a corto plazo se trabaja de manera colegiada.		<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
		8. Monitoreo docente	17. En la institución educativa se lleva a cabo un monitoreo y acompañamiento permanente a la práctica docente.		<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
			18. En la institución educativa se monitorea y orienta el uso de estrategias y recursos metodológicos en función de los logros de las metas de aprendizaje.		<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	

Variable	Dimensión	Indicador	Ítems	Opción de respuesta	Criterios de Evaluación								Observaciones
					A. Coherencia entre la dimensión y el indicador.		B. Coherencia entre indicador e ítem.		C. Las opciones de respuesta tienen relación con el ítem.		D. Redacción clara y precisa.		
					Si	No	Si	No	Si	No	Si	No	
Liderazgo pedagógico	D. PROMOCIÓN Y PARTICIPACIÓN EN EL APRENDIZAJE Y DESARROLLO PROFESIONAL DEL DOCENTE	9. Desarrollo profesional	19. La institución educativa gestiona oportunidades de formación continua de los docentes para mejorar su desempeño.	- Totalmente de acuerdo (4) - De acuerdo (3) - Ni de acuerdo ni en desacuerdo (2) - En desacuerdo (1) - Totalmente en desacuerdo (0)	X		X		X		X		
			20. La institución educativa genera espacios y mecanismos para el trabajo colaborativo entre los docentes para contribuir a la mejora de los aprendizajes.		X		X		X		X		
		10. Involucramiento en el proceso de aprendizaje	21. En la institución educativa existe entre los docentes un involucramiento y compromiso con el logro de los aprendizajes.		X		X		X		X		
			22. En la institución educativa se promueve la reflexión sobre el desempeño de los docentes en el logro de los aprendizajes.		X		X		X		X		
		11. Ambiente favorable	23. En la institución educativa las relaciones son de confianza y existe un diálogo abierto y cordial entre los miembros de la comunidad educativa.		X		X		X		X		
			24. En la institución educativa el diálogo profesional se centra en cómo hacer las cosas mejor y compartir los conocimientos.		X		X		X		X		

Variable	Dimensión	Indicador	Ítems	Opción de respuesta	Criterios de Evaluación								Observaciones	
					A. Coherencia entre la dimensión y el indicador.		B. Coherencia entre indicador e ítem.		C. Las opciones de respuesta tienen relación con el ítem.		D. Redacción clara y precisa.			
					Si	No	Si	No	Si	No	Si	No		
Liderazgo pedagógico	E. ASEGURA UN ENTORNO ORDENADO Y DE APOYO	12. Prevención de situaciones de riesgo	25. En la institución educativa se establecen acciones que conducen a asegurar el bienestar físico y moral de los estudiantes dentro y fuera de la institución.	- Totalmente de acuerdo (4)	X		X		X		X			
			26. En la institución educativa se gestiona el desarrollo de estrategias de prevención y manejo de situaciones de riesgo que aseguran la integridad de la comunidad educativa	- De acuerdo (3)	X		X		X		X			
		13. Trabajo en equipo	27. En la institución educativa se incentiva el trabajo en equipo para la mejora del trabajo docente.	- Ni de acuerdo ni en desacuerdo (2)	X		X		X		X			
			28. En la institución educativa los docentes reciben formación para el aprender a trabajar en equipo.	- En desacuerdo (1)	X		X		X		X			
		14. Convivencia	29. En la institución educativa se genera un clima de convivencia basado en el respeto, colaboración y comunicación permanente.	- Totalmente en desacuerdo (0)	X		X		X		X			
			30. En la institución educativa se manejan estrategias de prevención y resolución pacífica de conflictos.		X		X		X		X			

Observaciones:



Mg. Mirtha Fanny Valdiviezo Loayza
Firma del evaluador

Nuevo Chimbote, 02 de noviembre de 2021

RESULTADO DE LA VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

I. DATOS INFORMATIVOS

- 1.1. Nombre del instrumento : Evaluación Multidimensional de liderazgo pedagógico
1.2. Tipo de Instrumento : Cuestionario tipo escala de Likert
1.3. Nivel de Aplicación : Docentes de la Institución Educativa N° 88031
1.4. Autor : Bach. Segundo Clemente Palomino Estefo

II. EVALUADOR:

- 2.1. Nombre y Apellidos : Mirtha Fany Valdiviezo Loayza
2.2. Grado Académico : Magister en DOCENCIA Y GESTIÓN EDUCATIVA

III. VALORACIÓN DEL INSTRUMENTO:

Deficiente	Regular	Bueno	Muy bueno	Excelente
				X

Nuevo Chimbote, 02 de noviembre de 2021



Mg. Mirtha Fany Valdiviezo Loayza
DNI 32873059

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

Evaluación Multidimensional de Liderazgo Pedagógico

I. DATOS INFORMATIVOS

1. Nombre del instrumento : Evaluación Multidimensional de liderazgo pedagógico
2. Tipo de Instrumento : Cuestionario tipo escala de Likert
3. Nivel de Aplicación : Docentes de la Institución Educativa N° 88031
4. Autor : Palomino Estefo Segundo Clemente
5. Objetivo : Determinar el nivel de liderazgo pedagógico que presenta la institución educativa N° 88031.

II. EVALUADOR:

1. Nombre y Apellidos : Maribel Susy Ávila Rodríguez
2. Grado Académico : Dra. en Administración de la Educación

III. MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

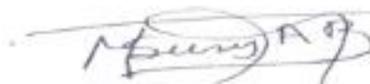
Variable	Dimensión	Indicador	Items	Opción de respuesta	Criterios de Evaluación								Observaciones
					A. Coherencia entre la dimensión y el indicador.		B. Coherencia entre indicador e ítem.		C. Las opciones de respuesta tienen relación con el ítem.		D. Redacción clara y precisa.		
					Si	No	Si	No	Si	No	Si	No	
Liderazgo pedagógico	A. ESTABLECIMIENTO DE METAS Y ESPECTATIVAS	1. Establece metas.	1. En la institución educativa se establecen metas para la mejora de los aprendizajes.	- Totalmente de acuerdo (4)	X		X		X		X		
			2. En la institución educativa se formulan estrategias para el logro de las metas institucionales.	- De acuerdo (3)	X		X		X		X		
		2. Planes de mejora.	3. En la institución educativa se elaboran planes de mejora de los aprendizajes	- Ni de acuerdo ni en desacuerdo (2)	X		X		X		X		
			4. En la institución educativa se asignan los recursos necesarios para el cumplimiento de los planes de mejora.	- En desacuerdo (1)	X		X		X		X		
		3. Identidad institucional	5. Los docentes se identifican como miembros de la institución educativa, experimentando un sentimiento de pertenencia.	- Totalmente en desacuerdo (0)	X		X		X		X		
			6. Los docentes se identifican con la visión y misión de la institución educativa.		X		X		X		X		

Variable	Dimensión	Indicador	Items	Opción de respuesta	Criterios de Evaluación								Observaciones
					A. Coherencia entre la dimensión y el indicador.		B. Coherencia entre indicador e ítem.		C. Las opciones de respuesta tienen relación con el ítem.		D. Redacción clara y precisa.		
					Si	No	Si	No	Si	No	Si	No	
Liderazgo pedagógico	C. PLANIFICACIÓN, COORDINACIÓN Y EVALUACIÓN DE LA ENSEÑANZA DEL CURRÍCULO	6. Planificación	13. La planificación anual de la institución educativa responde a la realidad problemática de la comunidad educativa.	<ul style="list-style-type: none"> - Totalmente de acuerdo (4) - De acuerdo (3) - Ni de acuerdo ni en desacuerdo (2) - En desacuerdo (1) - Totalmente en desacuerdo (0) 	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
			14. En la institución educativa se orienta y promueve la participación de los docentes en elaboración de la planificación anual.		<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
		7. Programación curricular	15. En la institución educativa se orienta y promueve la participación de los docentes en los procesos de planificación curricular.		<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
			16. En la institución educativa la planificación curricular a corto plazo se trabaja de manera colegiada.		<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
		8. Monitoreo docente	17. En la institución educativa se lleva a cabo un monitoreo y acompañamiento permanente a la práctica docente.		<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
			18. En la institución educativa se monitorea y orienta el uso de estrategias y recursos metodológicos en función de los logros de las metas de aprendizaje.		<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	

Variable	Dimensión	Indicador	Ítems	Opción de respuesta	Criterios de Evaluación								Observaciones
					A. Coherencia entre la dimensión y el indicador.		B. Coherencia entre indicador e ítem.		C. Las opciones de respuesta tienen relación con el ítem.		D. Redacción clara y precisa.		
					Si	No	Si	No	Si	No	Si	No	
Liderazgo pedagógico	D. PROMOCIÓN Y PARTICIPACIÓN EN EL APRENDIZAJE Y DESARROLLO PROFESIONAL DEL DOCENTE	9. Desarrollo profesional	19. La institución educativa gestiona oportunidades de formación continua de los docentes para mejorar su desempeño.	- Totalmente de acuerdo (4) - De acuerdo (3) - Ni de acuerdo ni en desacuerdo (2) - En desacuerdo (1) - Totalmente en desacuerdo (0)	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
			20. La institución educativa genera espacios y mecanismos para el trabajo colaborativo entre los docentes para contribuir a la mejora de los aprendizajes.		<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
		10. Involucramiento en el proceso de aprendizaje	21. En la institución educativa existe entre los docentes un involucramiento y compromiso con el logro de los aprendizajes.		<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
			22. En la institución educativa se promueve la reflexión sobre el desempeño de los docentes en el logro de los aprendizajes.		<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
		11. Ambiente favorable	23. En la institución educativa las relaciones son de confianza y existe un diálogo abierto y cordial entre los miembros de la comunidad educativa.		<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
			24. En la institución educativa el diálogo profesional se centra en cómo hacer las cosas mejor y compartir los conocimientos.		<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	

Variable	Dimensión	Indicador	Items	Opción de respuesta	Criterios de Evaluación								Observaciones	
					A. Coherencia entre la dimensión y el indicador.		B. Coherencia entre indicador e ítem.		C. Las opciones de respuesta tienen relación con el ítem.		D. Redacción clara y precisa.			
					Si	No	Si	No	Si	No	Si	No		
Liderazgo pedagógico	E. ASEGURA UN ENTORNO ORDENADO Y DE APOYO	12. Prevención de situaciones de riesgo	25. En la institución educativa se establecen acciones que conducen a asegurar el bienestar físico y moral de los estudiantes dentro y fuera de la institución.	- Totalmente de acuerdo (4)	X		X		X		X			
			26. En la institución educativa se gestiona el desarrollo de estrategias de prevención y manejo de situaciones de riesgo que aseguran la integridad de la comunidad educativa	- De acuerdo (3)	X		X		X		X			
		13. Trabajo en equipo	27. En la institución educativa se incentiva el trabajo en equipo para la mejora del trabajo docente.	- Ni de acuerdo ni en desacuerdo (2)	X		X		X		X			
			28. En la institución educativa los docentes reciben formación para el aprender a trabajar en equipo.	- En desacuerdo (1)	X		X		X		X			
		14. Convivencia	29. En la institución educativa se genera un clima de convivencia basado en el respeto, colaboración y comunicación permanente.	- Totalmente en desacuerdo (0)	X		X		X		X			
			30. En la institución educativa se manejan estrategias de prevención y resolución pacífica de conflictos.		X		X		X		X			

Observaciones:



Dra. Maribel Susy Avila Rodríguez
DNI N° 33262773

Nuevo Chimbote, 02 de noviembre de 2021

RESULTADO DE LA VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

I. DATOS INFORMATIVOS

- 1.1. Nombre del instrumento : Evaluación Multidimensional de liderazgo pedagógico
1.2. Tipo de Instrumento : Cuestionario tipo escala de Likert
1.3. Nivel de Aplicación : Docentes de la Institución Educativa N° 88031
1.4. Autor : Bach. Segundo Clemente Palomino Estefo

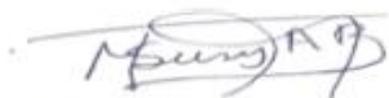
II. EVALUADOR:

- 2.1. Nombre y Apellidos : Maribel Susy Ávila Rodríguez
2.2. Grado Académico : Doctora en Administración de la Educación

III. VALORACIÓN DEL INSTRUMENTO:

Deficiente	Regular	Bueno	Muy bueno	Excelente
				x

Nuevo Chimbote, 02 de noviembre de 2021



Dra. Maribel Susy Ávila Rodríguez
DNI N° 33262773

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

Evaluación Multidimensional de Liderazgo Pedagógico

I. DATOS INFORMATIVOS

1. Nombre del instrumento : Evaluación Multidimensional de liderazgo pedagógico
2. Tipo de Instrumento : Cuestionario tipo escala de Likert
3. Nivel de Aplicación : Docentes de la Institución Educativa N° 88031
4. Autor : Palomino Estefo Segundo Clemente
5. Objetivo : Determinar el nivel de liderazgo pedagógico que presenta la institución educativa N° 88031.

II. EVALUADOR:

1. Nombre y Apellidos : Santos Justo Cordova Solis
2. Grado Académico : Magister en Docencia y Gestión Educativa

III. MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

Variable	Dimensión	Indicador	Ítems	Opción de respuesta	Criterios de Evaluación								Observaciones
					A. Coherencia entre la dimensión y el indicador.		B. Coherencia entre indicador e ítem.		C. Las opciones de respuesta tienen relación con el ítem.		D. Redacción clara y precisa.		
					Si	No	Si	No	Si	No	Si	No	
Liderazgo pedagógico	A. ESTABLECIMIENTO DE METAS Y ESPECTATIVAS	1. Establece metas.	1. En la institución educativa se establecen metas para la mejora de los aprendizajes.	- Totalmente de acuerdo (4)	X		X		X		X		
			2. En la institución educativa se formulan estrategias para el logro de las metas institucionales.	- De acuerdo (3)	X		X		X		X		
		2. Planes de mejora...	3. En la institución educativa se elaboran planes de mejora de los aprendizajes	- Ni de acuerdo ni en desacuerdo (2)	X		X		X		X		
			4. En la institución educativa se asignan los recursos necesarios para el cumplimiento de los planes de mejora.	- En desacuerdo (1)	X		X		X		X		
		3. Identidad institucional	5. Los docentes se identifican como miembros de la institución educativa, experimentando un sentimiento de pertenencia.	- Totalmente en desacuerdo (0)	X		X		X		X		
			6. Los docentes se identifican con la visión y misión de la institución educativa.		X		X		X		X		

Variable	Dimensión	Indicador	Items	Opción de respuesta	Criterios de Evaluación								Observaciones
					A. Coherencia entre la dimensión y el indicador.		B. Coherencia entre indicador e ítem.		C. Las opciones de respuesta tienen relación con el ítem.		D. Redacción clara y precisa.		
					Si	No	Si	No	Si	No	Si	No	
Liderazgo pedagógico	C. PLANIFICACIÓN, COORDINACIÓN Y EVALUACIÓN DE LA ENSEÑANZA DEL CURRÍCULO	6. Planificación	13. La planificación anual de la institución educativa responde a la realidad problemática de la comunidad educativa.	- Totalmente de acuerdo (4) - De acuerdo (3) - Ni de acuerdo ni en desacuerdo (2) - En desacuerdo (1) - Totalmente en desacuerdo (0)	X		X		X		X		
			14. En la institución educativa se orienta y promueve la participación de los docentes en elaboración de la planificación anual.		X		X		X		X		
		7. Programación curricular	15. En la institución educativa se orienta y promueve la participación de los docentes en los procesos de planificación curricular.		X		X		X		X		
			16. En la institución educativa la planificación curricular a corto plazo se trabaja de manera colegiada.		X		X		X		X		
		8. Monitoreo docente	17. En la institución educativa se lleva a cabo un monitoreo y acompañamiento permanente a la práctica docente.		X		X		X		X		
			18. En la institución educativa se monitorea y orienta el uso de estrategias y recursos metodológicos en función de los logros de las metas de aprendizaje.		X		X		X		X		

Variable	Dimensión	Indicador	Items	Opción de respuesta	Criterios de Evaluación								Observaciones
					A. Coherencia entre la dimensión y el indicador.		B. Coherencia entre indicador e ítem.		C. Las opciones de respuesta tienen relación con el ítem.		D. Redacción clara y precisa.		
					Si	No	Si	No	Si	No	Si	No	
Liderazgo pedagógico	D. PROMOCIÓN Y PARTICIPACIÓN EN EL APRENDIZAJE Y DESARROLLO PROFESIONAL DEL DOCENTE	9. Desarrollo profesional	19. La institución educativa gestiona oportunidades de formación continua de los docentes para mejorar su desempeño.	- Totalmente de acuerdo (4) - De acuerdo (3) - Ni de acuerdo ni en desacuerdo (2) - En desacuerdo (1) - Totalmente en desacuerdo (0)	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
			20. La institución educativa genera espacios y mecanismos para el trabajo colaborativo entre los docentes para contribuir a la mejora de los aprendizajes.		<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
		10. Involucramiento en el proceso de aprendizaje	21. En la institución educativa existe entre los docentes un involucramiento y compromiso con el logro de los aprendizajes.		<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
			22. En la institución educativa se promueve la reflexión sobre el desempeño de los docentes en el logro de los aprendizajes.		<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
		11. Ambiente favorable	23. En la institución educativa las relaciones son de confianza y existe un diálogo abierto y cordial entre los miembros de la comunidad educativa.		<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
			24. En la institución educativa el diálogo profesional se centra en cómo hacer las cosas mejor y compartir los conocimientos.		<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	

Variable	Dimensión	Indicador	Ítems	Opción de respuesta	Criterios de Evaluación								Observaciones	
					A. Coherencia entre la dimensión y el indicador.		B. Coherencia entre indicador e ítem.		C. Las opciones de respuesta tienen relación con el ítem.		D. Redacción clara y precisa.			
					Si	No	Si	No	Si	No	Si	No		
Liderazgo pedagógico	E. ASEGURA UN ENTORNO ORDENADO Y DE APOYO	12. Prevención de situaciones de riesgo	25. En la institución educativa se establecen acciones que conducen a asegurar el bienestar físico y moral de los estudiantes dentro y fuera de la institución.	- Totalmente de acuerdo (4)	X		X		X		X			
			26. En la institución educativa se gestiona el desarrollo de estrategias de prevención y manejo de situaciones de riesgo que aseguran la integridad de la comunidad educativa	- De acuerdo (3)	X		X		X		X			
		13. Trabajo en equipo	27. En la institución educativa se incentiva el trabajo en equipo para la mejora del trabajo docente.	- Ni de acuerdo ni en desacuerdo (2)	X		X		X		X			
			28. En la institución educativa los docentes reciben formación para el aprender a trabajar en equipo.	- En desacuerdo (1)	X		X		X		X			
		14. Convivencia	29. En la institución educativa se genera un clima de convivencia basado en el respeto, colaboración y comunicación permanente.	- Totalmente en desacuerdo (0)	X		X		X		X			
			30. En la institución educativa se manejan estrategias de prevención y resolución pacífica de conflictos.		X		X		X		X			

Observaciones:

Firma

Mg. Santos Justo Cordova Solis
DNI 32889125

Nuevo Chimbote, 02 de noviembre de 2021

RESULTADO DE LA VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

I. DATOS INFORMATIVOS

- 1.1. Nombre del instrumento : Evaluación Multidimensional de liderazgo pedagógico
1.2. Tipo de Instrumento : Cuestionario tipo escala de Likert
1.3. Nivel de Aplicación : Docentes de la Institución Educativa N° 88031
1.4. Autor : Bach. Segundo Clemente Palomino Estefo

II. EVALUADOR:

- 2.1. Nombre y Apellidos : Santos Justo Cordova Solis
2.2. Grado Académico : Magister en Docencia y Gestión Educativa

III. VALORACIÓN DEL INSTRUMENTO:

Deficiente	Regular	Bueno	Muy bueno	Excelente
				X

Nuevo Chimbote, 02 de noviembre de 2021

Firma


Mg. Santos Justo Cordova Solis
DNI 32889125

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

Evaluación Multidimensional de Aprendizaje Organizacional

I. DATOS INFORMATIVOS

1. Nombre del instrumento : Evaluación Multidimensional de aprendizaje organizacional
2. Tipo de Instrumento : Cuestionario tipo escala de Likert
3. Nivel de Aplicación : Docentes de la Institución Educativa N° 88031
4. Autor : Palomino Estefo Segundo Clemente
5. Objetivo : Determinar el nivel de liderazgo pedagógico que presenta la institución educativa N° 88031.

II. EVALUADOR:

1. Nombre y Apellidos : Mirtha Fany Valdiviezo Loayza
2. Grado Académico : Magister en DOCENCIA Y GESTIÓN EDUCATIVA

III. MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

Variable	Dimensión	Indicador	Items	Opción de respuesta	Criterios de Evaluación								Observaciones
					A. Coherencia entre la dimensión y el indicador.		B. Coherencia entre indicador e ítem.		C. Las opciones de respuesta tienen relación con el ítem.		D. Redacción clara y precisa.		
					Si	No	Si	No	Si	No	Si	No	
Aprendizaje organizacional	A. MEJORAMIENTO DE ACCIONES	1. Diagnóstico.	1. En la institución educativa se lleva a cabo un diagnóstico de los aprendizajes a nivel institucional a inicios de año.	- Siempre (4) - Casi siempre (3) - Algunas veces (2) - Casi nunca (1) - Nunca (0)	X		X		X		X		
			2. En la institución educativa se lleva a cabo un diagnóstico de los aprendizajes a nivel de aula a inicio de año.		X		X		X		X		
		2. Acciones de mejora..	3. En la institución educativa se llevan a cabo acciones de capacitación docente una vez al mes.		X		X		X		X		
			4. En la institución educativa se incentiva el compartir conocimientos entre docentes.		X		X		X		X		
			5. Se busca constantemente nuevas formas de aplicar las nuevas tecnologías para la enseñanza-aprendizaje		X		X		X		X		
		3. Creación de oportunidades para el aprendizaje	6. En la institución educativa se crean oportunidades de aprendizaje para los docentes.		X		X		X		X		
			7. En la institución educativa existen grupos de interaprendizaje.		X		X		X		X		
			8. Los directivos de la institución educativa promueven el desarrollo de nuevos conocimientos en los docentes.		X		X		X		X		

Variable	Dimensión	Indicador	Items	Opción de respuesta	Criterios de Evaluación								Observaciones
					A. Coherencia entre la dimensión y el indicador.		B. Coherencia entre indicador e ítem.		C. Las opciones de respuesta tienen relación con el ítem.		D. Redacción clara y precisa.		
					Si	No	Si	No	Si	No	Si	No	
Aprendizaje organizacional	B. DESARROLLO DE NUEVOS CONOCIMIENTOS	4. Gestión del conocimiento	9. En la institución educativa se llevan a cabo talleres de capacitación docente todos los meses para la generación de nuevos conocimientos.	- Siempre (4) - Casi siempre (3) - Algunas veces (2) - Casi nunca (1) - Nunca (0)	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
			10. En la institución educativa se difunden los nuevos conocimientos adquiridos por algunos docentes.		<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
		5. Retroalimentación	11. En la institución educativa se evalúa y se da seguimiento a los procesos educativos		<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
			12. Los docentes reciben retroalimentación luego de ser observados en su desempeño en el aula.		<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
		6. Experimentación	13. En la institución educativa se lleva a cabo experimentaciones para desarrollar nuevos conocimientos.		<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
			14. En la institución educativa se incentiva el desarrollo de proyectos educativos.		<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
		7. Creación de nuevos conocimientos	15. La institución educativa lleva a cabo un diagnóstico para evaluar las necesidades de nuevos conocimientos en los docentes.		<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
			16. La institución educativa aprovecha el conocimiento de los docentes para capacitar a otros docentes.		<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	

Variable	Dimensión	Indicador	Items	Opción de respuesta	Criterios de Evaluación								Observaciones
					A. Coherencia entre la dimensión y el indicador.		B. Coherencia entre indicador e ítem.		C. Las opciones de respuesta tienen relación con el ítem.		D. Redacción clara y precisa.		
					Si	No	Si	No	Si	No	Si	No	
Aprendizaje organizacional	C: DESARROLLO DE NUEVAS CAPACIDADES	8. Fortalecimiento de capacidades	17. La institución educativa realiza acciones de fortalecimiento de las capacidades docentes	- Siempre (4) - Casi siempre (3) - Algunas veces (2) - Casi nunca (1) - Nunca (0)	X		X		X		X		
			18. La dirección reconoce formalmente los logros de los docentes e ideas innovadoras dentro de la institución.		X		X		X		X		
		9. Aptitudes	19. En la institución educativa los docentes practican la responsabilidad y puntualidad.		X		X		X		X		
			20. En la institución educativa los docentes hacen uso de diversas estrategias que facilitan el aprendizaje.		X		X		X		X		
			21. En la institución educativa los docentes promueven la creatividad en sus estudiantes.		X		X		X		X		
			22. En la institución educativa los docentes actúan siempre con justicia e imparcialidad con los estudiantes		X		X		X		X		
		10. Establecimiento y logro de objetivos	23. En la institución educativa se involucra a los docentes en el establecimiento de objetivos.		X		X		X		X		
			24. Se conocen los objetivos de la institución y existe el interés por su cumplimiento		X		X		X		X		

Observaciones:

Nuevo Chimbote, 02 de noviembre de 2021


Mg. Mirtha Fany Valdiviezo Loayza
Firma del evaluador

RESULTADO DE LA VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

I. DATOS INFORMATIVOS

- 1.1. Nombre del instrumento : Evaluación Multidimensional de aprendizaje organizacional
1.2. Tipo de Instrumento : Cuestionario tipo escala de Likert
1.3. Nivel de Aplicación : Docentes de la Institución Educativa N° 88031
1.4. Autor : Bach. Segundo Clemente Palomino Estefo

II. EVALUADOR:

- 2.1. Nombre y Apellidos : Mirtha Fany Valdiviezo Loayza
2.2. Grado Académico : Magister en DOCENCIA Y GESTIÓN EDUCATIVA

III. VALORACIÓN DEL INSTRUMENTO:

Deficiente	Regular	Bueno	Muy bueno	Excelente
				x

Nuevo Chimbote, 02 de noviembre de 2021



Mg. Mirtha Fany Valdiviezo Loayza
DNI 32873059

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

Evaluación Multidimensional de Aprendizaje Organizacional

I. DATOS INFORMATIVOS

1. Nombre del instrumento : Evaluación Multidimensional de aprendizaje organizacional
2. Tipo de Instrumento : Cuestionario tipo escala de Likert
3. Nivel de Aplicación : Docentes de la Institución Educativa N° 88031
4. Autor : Palomino Estefo Segundo Clemente
5. Objetivo : Determinar el nivel de liderazgo pedagógico que presenta la institución educativa N° 88031.

II. EVALUADOR:

1. Nombre y Apellidos : Maribel Susy Avila Rodríguez
2. Grado Académico : Doctora en Administración de la Educación

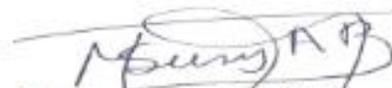
III. MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

Variable	Dimensión	Indicador	Items	Opción de respuesta	Criterios de Evaluación								Observaciones
					A. Coherencia entre la dimensión y el indicador.		B. Coherencia entre indicador e ítem.		C. Las opciones de respuesta tienen relación con el ítem.		D. Redacción clara y precisa.		
					Si	No	Si	No	Si	No	Si	No	
Aprendizaje organizacional	A. MEJORAMIENTO DE ACCIONES	1. Diagnóstico.	1. En la institución educativa se lleva a cabo un diagnóstico de los aprendizajes a nivel institucional a inicios de año.	- Siempre (4) - Casi siempre (3) - Algunas veces (2) - Casi nunca (1) - Nunca (0)	X		X		X		X		
			2. En la institución educativa se lleva a cabo un diagnóstico de los aprendizajes a nivel de aula a inicio de año.		X		X		X		X		
		2. Acciones de mejora.	3. En la institución educativa se llevan a cabo acciones de capacitación docente una vez al mes.		X		X		X		X		
			4. En la institución educativa se incentiva el compartir conocimientos entre docentes.		X		X		X		X		
			5. Se busca constantemente nuevas formas de aplicar las nuevas tecnologías para la enseñanza-aprendizaje		X		X		X		X		
		3. Creación de oportunidades para el aprendizaje	6. En la institución educativa se crean oportunidades de aprendizaje para los docentes.		X		X		X		X		
			7. En la institución educativa existen grupos de interaprendizaje.		X		X		X		X		
			8. Los directivos de la institución educativa promueven el desarrollo de nuevos conocimientos en los docentes.		X		X		X		X		

Variable	Dimensión	Indicador	Ítems	Opción de respuesta	Criterios de Evaluación								Observaciones
					A. Coherencia entre la dimensión y el indicador.		B. Coherencia entre indicador e ítem.		C. Las opciones de respuesta tienen relación con el ítem.		D. Redacción clara y precisa.		
					Si	No	Si	No	Si	No	Si	No	
Aprendizaje organizacional	B. DESARROLLO DE NUEVOS CONOCIMIENTOS	4. Gestión del conocimiento	9. En la institución educativa se llevan a cabo talleres de capacitación docente todos los meses para la generación de nuevos conocimientos.	- Siempre (4) - Casi siempre (3) - Algunas veces (2) - Casi nunca (1) - Nunca (0)	X		X		X		X		
			10. En la institución educativa se difunden los nuevos conocimientos adquiridos por algunos docentes.		X		X		X		X		
		5. Retroalimentación	11. En la institución educativa se evalúa y se da seguimiento a los procesos educativos		X		X		X		X		
			12. Los docentes reciben retroalimentación luego de ser observados en su desempeño en el aula.		X		X		X		X		
		6. Experimentación	13. En la institución educativa se lleva a cabo experimentaciones para desarrollar nuevos conocimientos.		X		X		X		X		
			14. En la institución educativa se incentiva el desarrollo de proyectos educativos.		X		X		X		X		
		7. Creación de nuevos conocimientos	15. La institución educativa lleva a cabo un diagnóstico para evaluar las necesidades de nuevos conocimientos en los docentes.		X		X		X		X		
			16. La institución educativa aprovecha el conocimiento de los docentes para capacitar a otros docentes.		X		X		X		X		

Variable	Dimensión	Indicador	Items	Opción de respuesta	Criterios de Evaluación								Observaciones
					A. Coherencia entre la dimensión y el indicador.		B. Coherencia entre indicador e ítem.		C. Las opciones de respuesta tienen relación con el ítem.		D. Redacción clara y precisa.		
					Si	No	Si	No	Si	No	Si	No	
Aprendizaje organizacional	C. DESARROLLO DE NUEVAS CAPACIDADES	8. Fortalecimiento de capacidades	17. La institución educativa realiza acciones de fortalecimiento de las capacidades docentes	- Siempre (4) - Casi siempre (3) - Algunas veces (2) - Casi nunca (1) - Nunca (0)	X		X		X		X		
			18. La dirección reconoce formalmente los logros de los docentes e ideas innovadoras dentro de la institución.		X		X		X		X		
		9. Aptitudes	19. En la institución educativa los docentes practican la responsabilidad y puntualidad.		X		X		X		X		
			20. En la institución educativa los docentes hacen uso de diversas estrategias que facilitan el aprendizaje.		X		X		X		X		
			21. En la institución educativa los docentes promueven la creatividad en sus estudiantes.		X		X		X		X		
			22. En la institución educativa los docentes actúan siempre con justicia e imparcialidad con los estudiantes		X		X		X		X		
		10. Establecimiento y logro de objetivos	23. En la institución educativa se involucra a los docentes en el establecimiento de objetivos.		X		X		X		X		
			24. Se conocen los objetivos de la institución y existe el interés por su cumplimiento		X		X		X		X		

Observaciones:


 Dra. Maribel Susy Avila Rodriguez
 DNI N° 33262773
 Firma del evaluador

Nuevo Chimbote, 02 de noviembre de 2021

RESULTADO DE LA VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

I. DATOS INFORMATIVOS

- 1.1. Nombre del instrumento : Evaluación Multidimensional de aprendizaje organizacional
1.2. Tipo de Instrumento : Cuestionario tipo escala de Likert
1.3. Nivel de Aplicación : Docentes de la Institución Educativa N° 88031
1.4. Autor : Bach. Segundo Clemente Palomino Estefo

II. EVALUADOR:

- 2.1. Nombre y Apellidos : Maribel Susy Avila Rodríguez
2.2. Grado Académico : Dra. en Administración de la Educación

III. VALORACIÓN DEL INSTRUMENTO:

Deficiente	Regular	Bueno	Muy bueno	Excelente
				X

Nuevo Chimbote, 02 de noviembre de 2021



Dra. Maribel Susy Avila Rodríguez.

DNI N° 33262773

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

Evaluación Multidimensional de Aprendizaje Organizacional

I. DATOS INFORMATIVOS

1. Nombre del instrumento : Evaluación Multidimensional de aprendizaje organizacional
2. Tipo de Instrumento : Cuestionario tipo escala de Likert
3. Nivel de Aplicación : Docentes de la Institución Educativa N° 88031
4. Autor : Palomino Estefo Segundo Clemente
5. Objetivo : Determinar el nivel de liderazgo pedagógico que presenta la institución educativa N° 88031.

II. EVALUADOR:

1. Nombre y Apellidos : Santos Justo Cordova Solis
2. Grado Académico : Magister en Docencia y Gestión Educativa

III. MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

Variable	Dimensión	Indicador	Ítems	Opción de respuesta	Criterios de Evaluación								Observaciones
					A. Coherencia entre la dimensión y el indicador.		B. Coherencia entre indicador e ítem.		C. Las opciones de respuesta tienen relación con el ítem.		D. Redacción clara y precisa.		
					Si	No	Si	No	Si	No	Si	No	
Aprendizaje organizacional	A. MEJORAMIENTO DE ACCIONES	1. Diagnóstico.	1. En la institución educativa se lleva a cabo un diagnóstico de los aprendizajes a nivel institucional a inicios de año.	Siempre (4) Casi siempre (3) Algunas veces (2) Casi nunca (1) Nunca (0)	X		X		X		X		
			2. En la institución educativa se lleva a cabo un diagnóstico de los aprendizajes a nivel de aula a inicio de año.		X		X		X		X		
		2. Acciones de mejora.	3. En la institución educativa se llevan a cabo acciones de capacitación docente una vez al mes.		X		X		X		X		
			4. En la institución educativa se incentiva el compartir conocimientos entre docentes.		X		X		X		X		
			5. Se busca constantemente nuevas formas de aplicar las nuevas tecnologías para la enseñanza-aprendizaje		X		X		X		X		
		3. Creación de oportunidades para el aprendizaje	6. En la institución educativa se crean oportunidades de aprendizaje para los docentes.		X		X		X		X		
			7. En la institución educativa existen grupos de interaprendizaje.		X		X		X		X		
			8. Los directivos de la institución educativa promueven el desarrollo de nuevos conocimientos en los docentes.		X		X		X		X		

Variable	Dimensión	Indicador	Ítems	Opción de respuesta	Criterios de Evaluación								Observaciones
					A. Coherencia entre la dimensión y el indicador.		B. Coherencia entre indicador e ítem.		C. Las opciones de respuesta tienen relación con el ítem.		D. Redacción clara y precisa.		
					Si	No	Si	No	Si	No	Si	No	
Aprendizaje organizacional	B. DESARROLLO DE NUEVOS CONOCIMIENTOS	4. Gestión del conocimiento	9. En la institución educativa se llevan a cabo talleres de capacitación docente todos los meses para la generación de nuevos conocimientos.	Siempre (4) Casi siempre (3) Algunas veces (2) Casi nunca (1) Nunca (0)	X		X		X		X		
			10. En la institución educativa se difunden los nuevos conocimientos adquiridos por algunos docentes.		X		X		X		X		
		5. Retroalimentación	11. En la institución educativa se evalúa y se da seguimiento a los procesos educativos		X		X		X		X		
			12. Los docentes reciben retroalimentación luego de ser observados en su desempeño en el aula.		X		X		X		X		
		6. Experimentación	13. En la institución educativa se lleva a cabo experimentaciones para desarrollar nuevos conocimientos.		X		X		X		X		
			14. En la institución educativa se incentiva el desarrollo de proyectos educativos.		X		X		X		X		
		7. Creación de nuevos conocimientos	15. La institución educativa lleva a cabo un diagnóstico para evaluar las necesidades de nuevos conocimientos en los docentes.		X		X		X		X		
			16. La institución educativa aprovecha el conocimiento de los docentes para capacitar a otros docentes.		X		X		X		X		

Variable	Dimensión	Indicador	Items	Opción de respuesta	Criterios de Evaluación								Observaciones
					A. Coherencia entre la dimensión y el indicador.		B. Coherencia entre indicador e ítem.		C. Las opciones de respuesta tienen relación con el ítem.		D. Redacción clara y precisa.		
					Si	No	Si	No	Si	No	Si	No	
Aprendizaje organizacional	C. DESARROLLO DE NUEVAS CAPACIDADES	8. Fortalecimiento de capacidades	17. La institución educativa realiza acciones de fortalecimiento de las capacidades docentes	<ul style="list-style-type: none"> - Siempre (4) - Casi siempre (3) - Algunas veces (2) - Casi nunca (1) - Nunca (0) 	X		X		X		X		
			18. La dirección reconoce formalmente los logros de los docentes e ideas innovadoras dentro de la institución.		X		X		X		X		
		9. Aptitudes	19. En la institución educativa los docentes practican la responsabilidad y puntualidad.		X		X		X		X		
			20. En la institución educativa los docentes logran que sus estudiantes aprendan con facilidad.		X		X		X		X		
			21. En la institución educativa los docentes promueven la creatividad en sus estudiantes.		X		X		X		X		
			22. En la institución educativa los docentes actúan siempre con justicia e imparcialidad con los estudiantes		X		X		X		X		
		10. Establecimiento y logro de objetivos	23. En la institución educativa se involucra a los docentes en el establecimiento de objetivos.		X		X		X		X		
			24. Se conocen los objetivos de la institución y existe el interés por su cumplimiento		X		X		X		X		

Observaciones:

Nuevo Chimbote, 02 de noviembre de 2021

Firma

Mg. Santos Justo Cordeva Solís
DNI 32889125

RESULTADO DE LA VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

I. DATOS INFORMATIVOS

- 1.1. Nombre del instrumento : Evaluación Multidimensional de aprendizaje organizacional
1.2. Tipo de Instrumento : Cuestionario tipo escala de Likert
1.3. Nivel de Aplicación : Docentes de la Institución Educativa N° 88031
1.4. Autor : Bach. Segundo Clemente Palomino Estefo

II. EVALUADOR:

- 2.1. Nombre y Apellidos : Santos Justo Cordova Solis
2.2. Grado Académico : Magister en Docencia y Gestión Educativa

III. VALORACIÓN DEL INSTRUMENTO:

Deficiente	Regular	Bueno	Muy bueno	Excelente
				X

Nuevo Chimbote, 02 de noviembre de 2021

Firma


Mg. Santos Justo Cordova Solis
DNI 32889125

Anexo 5. Confiabilidad de instrumentos: Alpha de Cronbach

Prueba de Confiabilidad del Instrumento - Coeficiente Alfa de Cronbach -

I. Datos informativos:

- 1.1. Instrumento : Cuestionario de aprendizaje organizacional (CAO)
1.2. Número de ítems : 24
1.3. Muestra Piloto : Docentes de la I.E. N° 88044
1.4. Unidades muestrales : 8

II. Prueba estadística de confiabilidad:

Coeficiente Alfa de Cronbach

$$\alpha = \frac{K}{K - 1} \left[1 - \frac{\sum S_i^2}{S_T^2} \right]$$

Dónde:

α : Coeficiente de confiabilidad del cuestionario

K : Número de ítems del instrumento

S_t^2 : Sumatoria de las varianzas de los ítems.

$\sum S_i^2$: Varianza total del instrumento

III. Coeficiente de confiabilidad:

Alfa de Cronbach	N de elementos
,825	24

IV. Interpretación

La prueba de confiabilidad de Alfa de Cronbach del Cuestionario de Aprendizaje Organizacional (CAO) obtuvo un coeficiente de 0,825 indicando que existe una **confiabilidad alta** en el instrumento.

V. Prueba piloto

Encuestados	ITEMS																								SUMATORIA
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	
E1	3	4	2	2	1	2	3	2	2	2	2	3	2	1	2	2	3	2	3	3	3	4	3	4	60
E2	3	3	3	3	3	2	4	3	2	2	3	3	3	2	2	3	2	2	4	4	4	4	4	4	72
E3	3	4	3	2	3	3	3	4	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	76
E4	3	4	3	4	3	3	4	4	3	3	3	4	3	2	3	3	2	3	3	3	4	4	4	3	78
E5	3	3	3	3	2	2	3	3	2	3	4	4	2	2	3	2	3	3	4	4	4	4	3	3	72
E6	3	3	3	3	3	3	4	3	2	2	3	3	2	2	3	3	3	2	3	4	4	3	4	4	72
E7	3	3	3	3	3	3	4	3	2	2	3	4	4	2	3	2	3	3	4	4	4	4	4	4	77
E8	3	4	2	2	2	3	4	2	3	2	3	4	3	2	3	3	3	2	4	3	4	4	4	4	73
Varianza por item	0.00	0.25	0.19	0.44	0.50	0.23	0.23	0.50	0.23	0.19	0.25	0.25	0.44	0.11	0.19	0.23	0.19	0.25	0.25	0.23	0.11	0.11	0.19	0.19	27.50
Sumatoria de las varianzas de los ítems	5.75													$\alpha =$	Coeficiente de confiabilidad				0.825			Varianza total del instrumento.			

Prueba de Confiabilidad del Instrumento
- Coeficiente Alfa de Cronbach -

I. Datos informativos:

- 1.5. Instrumento : Cuestionario de liderazgo pedagógico (CLP)
1.6. Número de ítems : 30
1.7. Muestra Piloto : Docentes de la I.E. N° 88044
1.8. Unidades muestrales : 8

II. Prueba estadística de confiabilidad:

Coeficiente Alfa de Cronbach

$$\alpha = \frac{K}{K - 1} \left[1 - \frac{\sum S_i^2}{S_T^2} \right]$$

Dónde:

- α : Coeficiente de confiabilidad del cuestionario
 K : Número de ítems del instrumento
 S_i^2 : Sumatoria de las varianzas de los ítems.
 $\sum S_i^2$: Varianza total del instrumento

III. Coeficiente de confiabilidad:

Alfa de Cronbach	N de elementos
,901	30

IV. Interpretación

La prueba de confiabilidad de Alfa de Cronbach del Cuestionario de Liderazgo Pedagógico (CLP) obtuvo un coeficiente de 0,901 indicando que existe una **confiabilidad muy alta** en el instrumento.

VI. Prueba piloto

Encuestados	ITEMS																														SUMATORIA	
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30		
E1	3	2	3	2	4	3	3	4	3	3	4	4	3	4	3	4	4	4	3	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	99
E2	3	4	3	3	2	2	2	3	3	2	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	2	2	2	3	3	2	2	3	84	
E3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	3	3	4	4	3	4	3	109	
E4	2	3	3	3	4	4	3	3	2	3	4	3	3	4	3	4	4	3	2	3	4	4	4	3	3	3	4	3	3	3	97	
E5	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	2	3	3	3	3	3	2	3	2	2	3	3	86	
E6	3	3	3	3	4	4	3	2	3	2	3	3	3	4	3	4	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	2	2	3	3	87	
E7	3	3	3	3	4	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	88	
E8	3	3	4	2	3	4	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	94	
Varianza por ítem	0.36	0.36	0.11	0.44	0.50	0.48	0.19	0.36	0.36	0.23	0.23	0.11	0.00	0.25	0.19	0.23	0.23	0.23	0.25	0.11	0.23	0.44	0.36	0.36	0.23	0.11	0.50	0.23	0.25	0.11	62.50	
Sumatoria de las varianzas de los ítems	8.06													$\alpha =$		Coeficiente de confiabilidad										0.901		Varianza total del instrumento.				

1. Anexo 6. Base datos

V2. APRENDIZAJE ORGANIZACIONAL																																
Unidades muestrales	A. Mejoramiento de acciones										B. Desarrollo de nuevos conocimientos										C. Desarrollo de nuevas capacidades							Aprendizaje organizacional	Nivel			
	1	2	3	4	5	6	7	8	D1 Total	Nivel	9	10	11	12	13	14	15	16	D2 Total	Nivel	17	18	19	20	21	22	23			24	D3 Total	Nivel
1	3	4	4	4	4	4	3	2	28	Destacado	4	4	4	3	4	4	4	4	31	Destacado	3	4	3	3	3	4	3	4	27	Logro	86	Destacado
2	3	3	2	3	2	2	4	3	22	Proceso	2	2	3	3	3	2	2	3	20	Proceso	2	2	4	4	4	4	4	4	28	Destacado	70	Logro
3	3	3	3	2	2	3	3	2	21	Proceso	2	2	3	3	2	2	3	3	20	Proceso	3	2	3	4	4	4	4	4	28	Destacado	69	Logro
4	3	4	3	4	3	3	3	3	26	Logro	2	3	3	4	3	2	3	2	22	Proceso	2	3	3	3	4	4	4	3	26	Logro	74	Logro
5	3	3	2	2	2	2	3	3	20	Proceso	2	3	4	4	2	2	3	2	22	Proceso	2	2	4	4	4	4	3	3	26	Logro	68	Logro
6	3	3	2	3	2	3	3	3	22	Proceso	2	2	3	4	2	2	3	2	20	Proceso	3	2	3	4	4	3	4	4	27	Logro	69	Logro
7	3	3	2	3	3	2	4	3	23	Logro	2	2	3	4	4	2	3	2	22	Proceso	3	2	4	4	4	4	4	4	29	Destacado	74	Logro
8	3	3	2	2	2	3	4	2	21	Proceso	2	2	3	4	3	2	3	3	22	Proceso	3	2	4	3	4	4	4	4	28	Destacado	71	Logro
9	4	4	4	4	4	4	4	4	32	Destacado	4	4	4	4	4	4	4	4	32	Destacado	4	4	4	4	4	4	4	4	32	Destacado	96	Destacado
10	3	3	2	4	4	4	3	3	26	Logro	4	4	4	4	4	3	3	3	29	Destacado	3	3	3	3	4	4	4	3	27	Logro	82	Destacado
11	4	2	3	2	4	3	2	2	22	Proceso	2	2	3	2	2	3	3	2	19	Proceso	3	3	4	4	4	4	3	2	27	Logro	68	Logro
12	4	3	4	4	3	3	3	3	27	Logro	4	4	4	3	3	4	4	3	29	Destacado	4	4	3	3	3	3	3	3	26	Logro	82	Destacado
13	4	4	3	4	4	3	4	4	30	Destacado	2	2	3	2	1	1	1	2	14	Inicio	1	1	3	4	4	4	3	4	24	Logro	68	Logro
14	4	3	3	3	3	3	3	3	25	Logro	3	3	4	3	3	4	3	2	25	Logro	3	3	3	2	2	2	2	3	20	Proceso	70	Logro
15	4	4	2	4	4	4	2	4	28	Destacado	1	3	4	4	3	4	3	4	26	Logro	4	4	4	4	4	4	4	4	32	Destacado	86	Destacado
16	4	4	4	4	4	4	4	4	32	Destacado	3	3	4	4	4	4	4	4	30	Destacado	4	4	4	4	4	4	4	4	32	Destacado	94	Destacado
17	4	4	3	4	3	3	2	3	26	Logro	3	2	3	3	2	2	3	3	21	Proceso	3	2	3	3	3	3	3	3	23	Logro	70	Logro
18	4	4	4	3	4	4	2	4	29	Destacado	4	2	4	4	3	3	3	3	26	Logro	3	3	4	4	4	4	4	3	29	Destacado	84	Destacado
19	3	4	4	4	3	4	3	3	28	Destacado	3	4	4	3	3	4	3	3	27	Logro	3	4	4	3	4	4	4	4	30	Destacado	85	Destacado
20	4	3	3	3	4	3	4	3	27	Logro	4	3	3	4	3	2	3	4	26	Logro	4	4	3	3	3	3	4	3	27	Logro	80	Logro
21	3	3	2	2	3	1	3	1	18	Proceso	2	2	3	1	2	2	2	2	16	Inicio	2	2	4	4	4	4	4	4	28	Destacado	62	Proceso
22	3	4	3	3	3	3	3	3	25	Logro	3	4	4	3	3	3	3	3	26	Logro	3	3	3	3	2	3	2	3	22	Proceso	73	Logro
23	2	4	1	2	4	2	4	2	21	Proceso	2	2	2	4	1	2	1	2	16	Inicio	2	2	4	4	4	4	3	3	26	Logro	63	Proceso
24	4	4	1	2	2	2	1	2	18	Proceso	0	0	1	2	0	0	0	0	3	Inicio	1	0	3	4	4	4	1	3	20	Proceso	41	Inicio
25	2	2	1	1	1	2	2	1	12	Inicio	0	0	1	2	2	2	0	0	7	Inicio	0	0	4	4	4	4	4	3	23	Logro	42	Inicio
26	4	4	2	2	3	3	2	2	22	Proceso	2	2	4	4	3	4	2	1	22	Proceso	2	2	3	4	4	4	4	4	27	Logro	71	Logro
27	3	4	4	4	3	3	2	3	26	Logro	3	2	1	2	2	3	2	3	18	Proceso	3	3	3	2	2	3	2	2	20	Proceso	64	Proceso
28	4	4	4	4	4	4	4	4	32	Destacado	4	4	4	4	4	4	3	4	31	Destacado	4	4	4	4	4	4	4	4	32	Destacado	95	Destacado
29	3	3	2	3	3	2	3	3	22	Proceso	3	2	4	4	2	2	3	2	22	Proceso	3	2	4	4	3	4	3	3	26	Logro	70	Logro
30	3	3	2	3	2	2	3	3	21	Proceso	2	2	3	4	3	2	3	3	22	Proceso	2	2	3	4	3	4	3	3	24	Logro	67	Logro
31	3	3	2	0	3	3	4	3	21	Proceso	2	3	3	4	2	2	3	2	21	Proceso	3	2	3	4	4	4	4	3	27	Logro	69	Logro

VI. LIDERAZGO PEDAGÓGICO																																	Liderazgo pedagógico	Nivel								
Unidades muestrales	A. Establecimiento de metas						B. Obtención y asignación de recursos de manera estratégica						C. Planificación, coordinación y evaluación de la enseñanza y del currículo						D. Promoción y participación en el aprendizaje y desarrollo profesional del docente						E. Asegura un entorno ordenado y de apoyo																	
	1	2	3	4	5	6	D 1 Total	Nivel	7	8	9	10	11	12	D 2 Total	Nivel	13	14	15	16	17	18	D 3 Total	Nivel	19	20	21	22	23	24	D 4 Total	Nivel			25	26	27	28	29	30	D 5 Total	Nivel
1	3	3	2	1	4	3	16	Regular	3	4	3	3	4	4	21	Alto	3	4	4	4	4	4	23	Alto	4	3	4	4	3	4	22	Alto	3	3	3	3	3	3	18	Regular	100	Alto
2	4	3	3	3	2	2	17	Regular	2	3	3	2	3	3	16	Regular	3	3	3	3	3	3	18	Regular	3	3	4	3	2	2	17	Regular	3	3	2	2	2	3	15	Regular	83	Regular
3	4	4	4	4	4	4	24	Alto	3	4	4	3	4	3	21	Alto	3	4	4	4	4	4	23	Alto	3	4	4	4	4	3	22	Alto	3	4	4	3	4	3	21	Alto	111	Alto
4	3	3	3	3	4	4	20	Alto	2	3	2	3	3	3	16	Regular	3	4	3	4	4	3	21	Alto	2	3	3	3	4	3	18	Regular	3	3	4	3	3	3	19	Alto	94	Alto
5	3	3	3	2	3	3	17	Regular	3	3	3	3	3	3	18	Regular	3	4	3	4	4	3	21	Alto	2	3	3	3	3	3	17	Regular	2	3	2	2	3	3	15	Regular	88	Regular
6	3	4	3	3	4	4	21	Alto	3	2	2	2	3	3	15	Regular	3	4	4	4	3	3	21	Alto	2	2	3	2	3	3	15	Regular	2	3	2	2	3	3	15	Regular	87	Regular
7	3	3	4	3	4	3	20	Alto	3	3	2	2	3	3	16	Regular	3	3	3	3	3	3	18	Regular	2	3	3	3	3	3	17	Regular	3	3	3	3	3	3	18	Regular	89	Regular
8	3	3	2	2	3	4	17	Regular	2	3	3	3	3	3	17	Regular	3	3	3	3	4	4	20	Alto	3	3	3	3	3	4	19	Alto	3	3	3	3	3	4	19	Alto	92	Alto
9	4	4	4	4	4	4	24	Alto	4	4	4	4	4	4	24	Alto	4	4	4	4	4	4	24	Alto	4	4	4	4	4	4	24	Alto	4	4	4	4	4	4	24	Alto	120	Alto
10	3	3	3	3	3	3	18	Regular	3	3	3	3	3	3	18	Regular	3	3	3	3	3	3	18	Regular	3	3	3	3	3	3	18	Regular	3	3	4	4	3	3	20	Alto	92	Alto
11	4	4	4	4	3	3	22	Alto	3	2	1	1	1	1	9	Bajo	3	3	3	3	3	3	18	Regular	3	3	3	3	3	3	18	Regular	3	3	3	3	3	3	18	Regular	85	Regular
12	3	3	3	3	3	3	18	Regular	3	3	3	3	3	4	19	Alto	3	3	4	4	3	3	20	Alto	3	3	3	3	3	3	18	Regular	3	3	3	3	4	3	19	Alto	94	Alto
13	4	3	3	3	3	3	19	Alto	3	3	3	3	3	3	18	Regular	4	4	4	4	3	3	22	Alto	3	3	3	3	3	4	19	Alto	4	3	4	4	3	3	21	Alto	99	Alto
14	3	3	3	3	4	4	20	Alto	3	3	3	3	3	4	19	Alto	4	4	4	4	4	4	24	Alto	4	4	4	4	4	4	24	Alto	3	3	4	3	4	3	20	Alto	107	Alto
15	4	4	3	3	3	3	20	Alto	3	3	3	3	3	3	18	Regular	3	3	3	3	3	3	18	Regular	3	3	3	3	3	3	18	Regular	3	3	3	3	3	3	18	Regular	92	Alto
16	3	3	3	1	2	2	14	Regular	3	3	3	3	3	3	18	Regular	3	3	3	3	3	3	18	Regular	3	3	3	3	3	3	18	Regular	2	3	3	3	3	3	17	Regular	85	Regular
17	3	3	3	2	3	3	17	Regular	2	2	3	2	3	3	15	Regular	3	3	3	3	3	3	18	Regular	2	3	3	3	2	3	16	Regular	3	3	3	2	3	3	17	Regular	83	Regular
18	4	3	3	3	3	3	19	Alto	3	3	3	3	3	3	18	Regular	3	3	3	4	3	3	19	Alto	3	3	3	3	4	3	19	Alto	3	3	4	3	4	4	21	Alto	96	Alto
19	3	3	3	4	4	4	21	Alto	4	4	3	4	3	4	22	Alto	3	4	4	4	4	4	23	Alto	4	3	4	4	4	4	23	Alto	4	3	4	4	4	4	23	Alto	112	Alto
20	3	3	3	1	3	3	16	Regular	1	1	1	3	3	1	10	Bajo	3	3	3	4	3	3	19	Alto	1	3	3	3	3	3	16	Regular	3	3	3	2	3	3	17	Regular	78	Regular
21	3	3	2	0	2	1	11	Bajo	0	0	0	0	1	0	1	Muy bajo	3	1	1	1	1	1	8	Bajo	0	1	2	2	0	0	5	Muy bajo	0	2	0	0	0	2	4	Muy bajo	29	Muy bajo
22	3	3	3	2	3	3	17	Regular	2	1	0	1	3	3	10	Bajo	3	3	2	3	1	1	13	Regular	0	2	3	3	3	3	14	Regular	3	3	3	1	4	2	16	Regular	70	Regular
23	4	0	4	3	4	4	19	Alto	3	3	3	3	3	4	19	Alto	4	4	4	4	4	4	24	Alto	3	3	4	4	4	4	22	Alto	4	3	4	3	3	3	20	Alto	104	Alto
24	3	3	3	2	3	3	17	Regular	3	3	2	3	3	3	17	Regular	3	3	3	3	3	3	18	Regular	3	3	3	2	3	3	17	Regular	3	2	3	2	3	2	15	Regular	84	Regular
25	3	3	3	1	3	3	16	Regular	1	2	1	1	3	1	9	Bajo	3	3	3	3	3	3	18	Regular	1	3	3	3	3	3	16	Regular	3	3	3	1	3	1	14	Regular	73	Regular
26	3	4	3	3	3	3	19	Alto	3	1	1	3	1	3	12	Bajo	3	3	3	3	0	0	12	Bajo	3	3	3	3	3	4	19	Alto	3	3	3	3	3	3	18	Regular	80	Regular
27	3	3	3	3	3	3	18	Regular	1	2	2	2	3	3	13	Regular	3	4	4	4	3	3	21	Alto	3	4	3	3	4	4	21	Alto	3	3	4	3	3	2	18	Regular	91	Alto
28	3	3	3	3	3	3	18	Regular	3	3	3	3	3	3	18	Regular	3	3	3	3	4	2	18	Regular	3	4	3	3	3	3	19	Alto	3	3	3	3	3	3	18	Regular	91	Alto
29	3	3	3	3	4	4	20	Alto	2	3	3	3	3	3	17	Regular	3	3	3	4	4	4	21	Alto	3	3	4	3	3	3	19	Alto	3	3	3	3	3	3	18	Regular	95	Alto
30	3	3	2	2	3	3	16	Regular	2	3	3	3	3	3	17	Regular	3	3	3	4	3	4	20	Alto	2	3	3	3	3	3	17	Regular	3	3	3	2	3	3	17	Regular	87	Regular
31	3	3	3	3	3	3	18	Regular	2	2	2	2	3	3	14	Regular	3	3	3	4	3	3	19	Alto	3	3	3	3	3	3	18	Regular	3	3	3	3	3	3	18	Regular	87	Regular

Anexo 7. Pruebas de normalidad

Pruebas de Normalidad

Resultados:

Pruebas de normalidad de la V1 y la V2

	Prueba de Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.
Liderazgo pedagógico	,859	31	0,001
Aprendizaje organizacional	,916	31	0,018

Interpretación:

Los resultados del p - valor (Sig.) se observa que los datos no presentan una distribución normal; por lo tanto, se aplicará la prueba de correlación no paramétrica de Rho de Spearman.

Pruebas de normalidad de la V1 y la D1 de la V2

	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.
Liderazgo pedagógico	,859	31	,001
Mejoramiento de acciones	,957	31	,246

Interpretación:

Los resultados del p - valor (Sig.) se observa que los datos no presentan una distribución normal; por lo tanto, se aplicará la prueba de correlación no paramétrica de Rho de Spearman.

Pruebas de normalidad de la V1 y la D2 de la V2

	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.
Liderazgo pedagógico	,859	31	,001
Desarrollo de nuevos conocimientos	,922	31	,027

Interpretación:

Los resultados del p - valor (Sig.) se observa que los datos no presentan una distribución normal; por lo tanto, se aplicará la prueba de correlación no paramétrica de Rho de Spearman.

Pruebas de normalidad de la V1 y la D3 de la V2

	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.
Liderazgo pedagógico	,859	31	,001
Desarrollo de nuevas capacidades	,936	31	,063

Interpretación:

Los resultados del p - valor (Sig.) se observa que los datos no presentan una distribución normal; por lo tanto, se aplicará la prueba de correlación no paramétrica de Rho de Spearman.