



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

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

Liderazgo directivo y gestión pedagógica en instituciones  
educativas de la Unidad de Gestión Educativa Local 06,2021

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

**AUTORA:**

Mayta Villar, Maya Venny (ORCID: 0000-0001-8845-6974)

**ASESOR:**

Dr. Ramírez Ríos, Alejandro (ORCID: 0000-0003-0976-4974)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Gestión de la calidad de servicio

**LIMA – PERÚ**

**2022**

### **Dedicatoria**

A mis padres por su apoyo para  
alcanzar mis metas.

### **Agradecimiento**

Mi agradecimiento a mis familiares, amigos quienes se dieron un tiempo para orientarme y guiarme en esta nueva experiencia. A los docentes por ser guía y brindarme una formación de calidad.

## Índice de contenidos

Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Índice de gráficos y figuras	vi
Resumen	vii
Abstract	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA	9
3.1. Tipo y diseño de investigación	
3.2. Variables y operacionalización	10
3.3. población (criterios de selección), muestra, muestreo, unidad de análisis	10
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	11
3.5. Procedimientos	11
3.6. Método de análisis de datos	11
3.7. Aspectos éticos	12
IV. RESULTADOS	12
V. DISCUSIÓN	20
VI. CONCLUSIONES	25
VII. RECOMENDACIONES	26
REFERENCIAS	
ANEXOS	

## **Índice de tablas**

Tabla 1 de frecuencia de liderazgo directivo y gestión pedagógica	12
Tabla 2 de frecuencia de liderazgo directivo y planificación	13
Tabla 3 de frecuencia de liderazgo directivo y ejecución	14
Tabla 4 de frecuencia de liderazgo directivo y evaluación	15
Tabla 5 Relación entre liderazgo directivo y gestión pedagógica	16
Tabla 6 Relación entre liderazgo directivo y planificación	17
Tabla 7 Relación entre liderazgo directivo y ejecución	18
Tabla 8. Relación entre liderazgo	19

## **Índice de tablas Índice de gráficos y figuras**

Figura 1 Relación entre liderazgo directivo y gestión pedagógica	65
Figura 2 Relación entre liderazgo directivo y planificación	66
Figura 3 Relación entre liderazgo directivo y ejecución	67
Figura 4 Relación entre liderazgo directivo y evaluación	68

## Resumen

Esta investigación ha tenido como objetivo primordial determinar la relación entre liderazgo directivo y gestión pedagógica en las diferentes instituciones de la UGEL 06 de Vitarte, 2021. La investigación es de tipo aplicada con enfoque cuantitativo, de diseño no experimental transversal descriptivo correlacional. Además, la técnica que se usó fue la encuesta con su instrumento cuestionario para las dos variables liderazgo directivo y gestión pedagógica, la cual fue validada por juicio de expertos obteniendo una confiabilidad de 0.845 con Alpha de Cronbach's. Asimismo, la población estuvo integrada por 6,181 maestros de las instituciones educativas inicial, primaria y secundaria de la UGEL 06 del distrito de Vitarte y una muestra de 116 docentes elegidos de manera al azar. Los resultados obtenidos de acuerdo al objetivo general dan a conocer que el 35,3% de los docentes señalan que el liderazgo directivo es malo, el 36,2% es regular y el 28,4% dice que es bueno. En cuanto, al análisis inferencial realizado por Rho Spearman se concluyó que hay una correlación positiva igual a 0,188 entre liderazgo directivo y gestión pedagógica con un nivel de significancia de 0,05. Por ello finalmente se determina que el liderazgo directivo se relaciona significativamente con la gestión pedagógica.

**Palabras clave:** *Liderazgo directivo, gestión pedagógica, planificación, ejecución, evaluación.*

## **Abstract**

The main objective of this research has been to determine the relationship between directive leadership and pedagogical management in the different institutions of the UGEL 06 de vitarte, 2021. The research is of an applied type with a quantitative approach, of non-experimental design. descriptive correlational cross-sectional. In addition, the technique used was the survey with its questionnaire instrument for the two variables, leadership leadership and pedagogical management, which was validated by expert judgment, obtaining a reliability of 0.845 with Cronbach's Alpha. Likewise, the population consisted of 6,181 teachers from the initial, primary and secondary education institutions of the UGEL 06 of the district of vitarte and a sample of 116 teachers chosen at random. The results obtained according to the general objective reveal that 35.3% of teachers indicate that executive leadership is bad, 36.2% is regular and 28.4% say that it is good. Regarding the inferential analysis carried out by Rho Spearman, it was concluded that there is a positive correlation equal to 0.188 between directive leadership and pedagogical management with a significance level of 0.05. For this reason, it is finally determined that executive leadership is significantly related to pedagogical management.

## **Keywords**

Executive leadership, pedagogical management, planning, execution, evaluation.

## I. INTRODUCCIÓN

A nivel internacional, existen escuelas que no cuentan con un liderazgo directivo eficiente, específicamente en Venezuela las instituciones educativas en los estudios hechos por García (2008) y Fernández (2006), evidencian cómo los directivos tienen deficiencias en lograr algunas características de liderazgo como en la motivación, diálogo y disposición a nuevos retos y en algunos momentos un desempeño extremo, lo cual no va acorde con la labor loable en las instituciones.

También en su investigación Bolívar (2010) refiere que la dirección de una institución en Chile como España presenta dificultades por el sistema administrativo burocrático y esto lleva a presentar una dificultad en el servicio que brinda ya que no se observa mejoras. Por otro lado, en cuanto a gestión pedagógica en Costa Rica Cerdas, Marín et ál. (2008) realizaron un estudio en algunas instituciones observando que, en centros que no cuentan con el cumplimiento de rol directivo no promoverán una participación frecuente al implementar los modelos de gestión pedagógica obtienen deserción en el proceso al implementar estos modelos.

En el ámbito nacional, el Marco del buen desempeño directivo (2014) se indica que la persona que tome la dirección de un ente educativo deberá contar con conocimiento pedagógico para llevar una gestión eficaz. Sin embargo, Quispe (2020) señala que en estos últimos años la gestión de las instituciones educativas ha mostrado una deficiencia debido a que solo se asumió funciones de administración las cuales solo se centraban en formalidades y rutinas sin tener en cuenta los aprendizajes. Asimismo, algunas instituciones educativas de Chiclayo se realizaron diversas investigaciones en cuanto a liderazgo directivo uno de ellos es el de Rosales (2000), al mencionar que existen muchos directores que presentan más una labor de administradores y son pocos los que desarrollan liderazgo en sus instituciones.

La problemática que presenta específicamente las instituciones educativas de la UGEL 06 de Vitarte, se debe a la falta de liderazgo directivo hacia la comunidad educativa para su mejor funcionamiento y para brindar un mejor servicio educativo adecuado al contexto donde se encuentra ubicado su institución. Se puede evidenciar que no existe comunicación constante de parte del directivo con los actores educativos, mucho menos brinda información sobre los instrumentos como el Proyecto educativo institucional donde lo involucre como parte de la institución



para su mejor organización, asimismo, en ocasiones no realiza el seguimiento a las actividades programadas donde puede dirigir o liderar con conocimiento, empatía, y buenas decisiones que puedan ayudar a organizar actividades eficientes o efectivas, de la misma manera el seguimientos de algunos trabajos realizados en la institución para su mejor infraestructura y el manejo de recurso que va ingresando a la institución por los alquileres de espacios con los que cuentan algunas de ellas. Con todo lo mencionado se puede identificar que existe una carencia de en la gestión de las condiciones y mejoras de los aprendizajes por parte de los directivos.

También se puede observar que muchos directivos no realizan una orientación en los procesos pedagógicos para mejorar los aprendizajes, ya que no brindan un espacio al docente donde puedan compartir experiencias de trabajo o no realizan un monitoreo sobre las actividades que planifican. Muy poco de ellos busca realizar alianzas estratégicas y solicitar el dictado de cursos que empoderen la labor de los docentes y motivarlos por los logros o innovaciones que emplearon dentro de sus actividades.

Dentro de la gestión pedagógica las instituciones educativas presentan dificultad en la planificación porque muchos docentes no tienen clara la idea de elaborar los documentos pedagógicos que solicita la institución como el PEI o el PAT, asimismo, hay maestros que continúan comprando las planificaciones y poniendo en práctica tal cual sin adecuar al contexto mediante un diagnóstico o realizando una diversificación y adecuarla a las necesidades e intereses de sus estudiantes, en otros casos muchos de ellos no cumplen con la presentación de las sesiones en las fechas que se establece.

Por otro lado, en la ejecución de las actividades se ve la necesidad de mejorar las acciones y estrategias que emplean para la enseñanza aprendizaje ya que no organizan el trabajo en grupos o motivan a los alumnos a realizar trabajos en equipo para compartir experiencias, otros no emplean recursos o materiales educativos para la aplicación de sus sesiones o no le incentivan al uso de las tecnologías como herramienta de su aprendizaje. En la evaluación se requiere realizar mayor acompañamiento y revisión al estudiante empleando instrumentos de evaluación donde se pueda ver el progreso de los estudiantes. También se observa que la evaluación en algunos casos no está adecuado a las características de la edad de los estudiantes y no cuentan con criterios claros para tener una

evaluación oportuna considerando estos resultados para continuar con una mejoría y esta evaluación sea frecuente para mejores resultados.

Una vez analizado la problemática, las teorías que sustentan dicha investigación, así como estudios realizados del tema, es importante dar a conocer el **problema general**: ¿Cuál es la relación entre liderazgo directivo y gestión pedagógica en las instituciones de la UGEL 06 de vitarte, 2021? A partir de este problema general, se desprenden los **problemas específicos** como: ¿Cuál es la relación entre el liderazgo directivo, planificación, ejecución y evaluación en las instituciones de la UGEL 06 de vitarte, 2021?

La **justificación** para la realización de esta investigación es porque se quiere conocer el rol del director frente al manejo de su institución educativa a cargo. De esta manera evidenciar el liderazgo directivo y la gestión pedagógica que va emplear para brindar un mejor servicio a la comunidad educativa logrando promover un trabajo en comunidad con todo el personal de la institución y las familias, asimismo, se conocerá si el director emplea un liderazgo vital para sobrellevar las problemáticas a las que se enfrenta en su día a día y cubre las necesidades que requiere la comunidad educativa. De esta manera se podrá determinar las relaciones que tiene el liderazgo directivo y gestión pedagógica para un mejor manejo de la institución educativa, ya que el directivo debe saber gestionar las condiciones para brindar un mejor servicio a la comunidad.

La investigación tiene como **objetivo general** Determinar la relación entre liderazgo directivo y gestión pedagógica en las instituciones de la UGEL 06 de vitarte, 2021. Como **objetivos específicos** se plantea determinar la relación que existe entre liderazgo directivo, planificación, ejecución y evaluación en las diferentes instituciones de la UGEL 06 de vitarte, 2021.

Asimismo, para esta investigación se plantea una **hipótesis general** el cual quiere ver como el liderazgo directivo se relaciona significativamente con gestión pedagógica en las instituciones de la UGEL 06 de vitarte, 2021. También se considera tres **hipótesis específicas** que son ver como el Liderazgo directivo se relaciona significativamente con planificación, ejecución y evaluación en las instituciones de la UGEL 06 de vitarte, 2021.

## II. MARCO TEÓRICO

En referencia a los trabajos previos revisados en el contexto nacional sobre la variable Liderazgo directivo y gestión pedagógica, se tiene a Rivas (2021) en su investigación de nivel descriptivo correlacional y transversal concluyó que, el liderazgo directivo y la gestión pedagógica muestran una correlación positiva alta con valor 0,722. Asimismo, Bazán y Cornejo (2018) realizó un estudio no experimental descriptivo con diseño correlacional de corte trasversal, donde obtuvo como resultado que no existe una relación entre la planificación y calidad educativa para esto se obtuvo un 0.978 como valor superior lo dio a conocer el resultado.

También, Salcedo (2019) da a conocer en su investigación descriptiva correlación cuantitativo no experimental que la gestión curricular de los maestros que se hace para la evaluación a los estudiantes se da en un 45 % ya que no siempre se realiza los pasos requeridos del currículo. Abanto (2017) menciona en su investigación correlacional con diseño descriptivo correlacional el resultado que obtuvo 0.98 y se aceptó la hipótesis de investigación entre las estrategias de gestión y clima institucional encontrando alto grado de correlación en la institución educativa.

Lujan y Olivares (2018) menciona en su investigación tipo básica con diseño correlacional descriptivo que hay una relación entre liderazgo directivo y desempeño docente con un 36 % de maestros que observa un buen liderazgo directivo. Rojas y Peralta (2019) expresan en su investigación cuantitativa descriptiva que existe alto liderazgo generativo nutritivo con 58,4% por lo que se concluye que los directivos son en su mayoría líderes que buscan la trascendencia de su centro y comodidad de su personal. Conislla (2018) empleó un estudio de diseño descriptivo correlación y transversal, donde se obtuvo como resultado que el 58.3 % de maestras muestran un desempeño de nivel mediano y el acompañamiento directivo tiene un nivel óptimo con 45,8%.

Por otro lado, Miguel (2018) en su investigación de nivel descriptivo y correlacional determinó que hay una correlación positiva y significativa en las variables con un coeficiente de 0.861 obteniendo una correlación alta. Salas y Soto (2018) realizaron una investigación no experimental descriptiva con diseño correlacional donde se obtuvo como resultado que no existe relación entre liderazgo directivo y la calidad educativa con un nivel de significancia de 0,79.

También, Agip (2020) da a conocer en su investigación descriptiva de diseño descriptivo – compartido se evidencio que la evaluación usada por los maestros es la formativa con un porcentaje alto. Aguilar (2018) en su investigación cuantitativa no experimental menciona que en un 95% existe una relación entre liderazgo directivo y desempeño docente con sus dimensiones enseñanza profesional, desarrollo profesional y planificación estratégica en la institución 1278. Santana, Herrera y Suero (2019) en su estudio transversal exploratorio descriptivo

En referencia a los trabajos previos revisados en el contexto internacional sobre la variable Liderazgo directivo y gestión pedagógica, se encuentra que Orellana (2019) hizo un estudio cuantitativo correlación descriptivo donde se obtuvo como resultado que el 10.4% de maestros recibe liderazgo directivo en su labor. Morales (2016) realizan un estudio cualitativo donde se tiene como resultado que los descubrimientos adquiridos dan a conocer que el estilo de liderazgo empleado en un colegio influye de forma positiva en el clima organizacional.

Maya, Aldana e Isea (2019) realizó una investigación de estudio correlacional muy baja de 0.1 a 0.19 entre la influencia del liderazgo directivo en la educación de calidad. Pérez (2020) en su investigación de enfoque cuantitativo tuvo como una de las conclusiones que las habilidades directivas favorecerán el clima institucional, ya que tiene un avance significativo en la parte personal como profesional para poder llevar con éxito las funciones directivas humanas. Por otro lado, Leal, Albornoz, Rojas (2016) en su investigación con diseño cuantitativo correlación obtiene como resultado que hay 27,5% de varianza en los tres tipos de liderazgo en la condición de innovación.

Verdezoto (2016) en su investigación de metodología inductiva, deductiva y analítico sintético, se concluye que los maestros no se identifican con las herramientas de gestión pedagógica, asimismo que la mayoría de maestros cuentan con un perfil docente aceptable, pero muy pocos asumen retos para mejorar el aprendizaje significativo. También Mairena (2015) en su investigación cualitativa correccional obtuvo como conclusión que los maestros no cuentan con acompañamiento pedagógico, por ello se requiere de un plan de acompañamiento que ayude al desarrollo de sus habilidades y capacidades.

En la teoría de la **variable Liderazgo directivo** según Drucker (1980) quien hace referencia a dirección y liderazgo ejecutivo como acciones que se ejecuta

dentro de una organización para mejorar su funcionamiento y tomar decisiones que obtengan buenos resultados y mejoren el rendimiento de la organización. También realizó aportaciones como que el líder era partidario de brindar autonomía y dio nuevos conceptos sobre cultura de empresas, aprendizaje organizacional, sociedad del conocimiento entre otros.

Asimismo, existen otras teorías como (Becerra (2016) menciona que un director es un líder que debe asumir su rol con perspectivas y actitudes innovadoras para promover una mejor organización, asimismo, contar con capacidad para dirigir u orientar con motivación promoviendo una influencia positiva en los demás y ser como medio para lograr sus metas. Anderson (2010) en su investigación en las escuelas de Chile destaca la misma idea mencionada por el autor anterior destacando al líder directivo como influencia en los miembros de la comunidad educativa para una mejor calidad educativa. De la misma manera, Furguerle y Vitorá (2016) consideran al liderazgo como la competencia del directivo para realizar las organizaciones de manera fluida con interacciones que promuevan acuerdos y se lleguen a realizar lo planteado de manera óptima. Por otro lado, Ruiz (2015) en su investigación menciona que el directivo en un ente educativo debe asumir con compromiso los objetivos y metas que ayudaran a poder dirigir de manera democrática y con mayor participación de los actores educativos logrando minimizar estas carencias en las instituciones de nuestro país, por ese motivo es considerado como fortaleza para una mejoría en la escuela como prioridad (Lagos, 2012).

En la **dimensión Gestión de las condiciones de mejora de los aprendizajes** según el Ministerio de Educación (2014) donde refieren que la gestión educativa está conectada con el desempeño del docente para realizar un mejor proceso de enseñanza aprendizaje. Mientras Guillen (2015) menciona dentro de su investigación que es prioridad optar por la mejor decisión tanto por directivos y docentes para el logro de objetivos dentro de una institución. La UNESCO (2011) comenta que un directivo con una buena formación en la parte de gestión llegara a ofrecer recursos, orientaciones y estrategias para su institución. Rodríguez (2011) refieren el directivo que realice dentro de su labor un acompañamiento al docente tendrá efectividad en él. Por ello Lepeley (2006) comenta que el trabajo del director

es mejor cuando está dirigida al reforzar la calidad educativa y la guía del trabajo hacia la misión y visión entro de la enseñanza y aprendizaje en la institución.

En referencia a la **dimensión Orientación de los procesos pedagógicos** para la mejora de los aprendizajes, Brigg (2000) señala que se proporciona una guía a los docentes para contribuir en su formación, desempeño y relacione sociales, asimismo, Perez y Díaz ( 2004) sostienen que este acompañamiento va a generar cambios en los docentes .De la misma forma señala Garay y Uribe (2006) que se puede ayudar a que se fortalezca habilidades y se refuerce las relaciones entre la comunidad educativa y el directivo para poder ser conocedor de su realidad, sus necesidades y de esta manera mejorar el funcionamiento del servicio.

A esto añade Bravo, et. al (2017) que el acompañamiento va a ser positivo cuando exista un trabajo en comunidad y de forma coordinada adecuada al contexto y necesidades que requiere el docente. Castro (2001) señala que busca el desarrollo desde la mira de renovación en su organización y administración teniendo en cuenta las necesidades del entorno, asimismo, Navarro y Jiménez (2005) mencionan que en las organizaciones las personas que están vinculadas ya sea de manera directa o indirecta están relacionadas con la gestión de calidad y el desempeño dentro de ella, lo cual hará ver la aprobación o desaprobación del servicio, mientras , Starr (2002) comenta que la enseñanza y aprendizaje tienen que ver con la organización educativa, ya que están relacionadas y por ello se debe considerar dentro de la gestión con la comunidad, los recursos, procesos y resultados.

La teoría de la **gestión pedagógica** parte desde el siglo veintiuno donde la UNESCO (2005) menciona que la educación debe contar con cuatro pilares, estas se deben basar en las estrategias didácticas para el aprendizaje y enseñanza dentro de la formación integral. Partiendo de ello se ve qué modelo educativo ofrecerá la institución analizando para que se educara, de la misma forma el modelo pedagógico que vera el cómo se debe educar y el modelo académico que se dirige a que debemos enseñar. Siguiendo estos procesos se va ver la planificación, organización dirección y evaluación que comprende la gestión pedagógica. Otras teorías como López (2017) en su investigación afirma que es primordial porque aporta de forma positiva en la calidad de los sucesos educativos. López (2009) y Silicio (2007) mencionan que es un proceso que tiene importancia en la institución

con la participación de todos los actores educativos y no educativos para el logro de metas establecidas. Ezpeleta y Furián (1992) expresan que hablar de gestión pedagógica contempla diversos aspectos de la escuela. Pacheco, Ducoing y Navarro (1991) también entiende a la gestión pedagógica como táctica impactante para el servicio educativo que lleven a incluir acciones de trabajo en conjunto que mejoren el servicio educativo. Por otro lado, Mendoza y Bolívar (2016) comunican en su investigación que la gestión en los proyectos productivos se trata de un trabajo de gestión en equipo con los directivos, docentes y padres de familia logrando una satisfacción básica y necesaria para los estudiantes.

Cuando se refiere a la **dimensión Planificación** Barrientos (2014) menciona que la acción pedagógica será buena para el aprendizaje significativo de los alumnos porque el docente mostrará vocación en su rol de educador respetando sus características, asimismo, en el (2016) afirma en su investigación que la formación de docente hace que ellos estén preparados para afrontar nuevos retos de acuerdo a las necesidades que solicite el mismo contexto actual de esta manera ayuda que los estudiantes estén preparados de manera integral. Delgado y Sánchez (2021) concluye en su investigación que el brindar a los docentes espacios de comunicación, fortalecimientos y capacitaciones que tengan un mejor sentir en su labor. Pacheco y Porras (2014) comenta en su investigación que la planificación se debe realizar en base a lo establecido por el MINEDU y por ser parte de la política educativa oficial. Moya (2013) en su investigación finaliza que los aprendizajes en los estudiantes deben ser de acuerdo al contexto dependiendo donde se encuentre ubicada la institución y respetando los que manda el MINEDU.

Al ver la **dimensión Ejecución** se refiere a la organización de la labor directa con los estudiantes. Ropa (2014) comenta que para brindar una calidad educativa no se debe centrar en el producto que se obtendrá sino en el acompañamiento que se les da a los estudiantes. Por ello se requiere que los docentes propicien un trabajo en equipo entre los estudiantes. Huamán, Barrientos e Hilario (2014) manifiesta que dentro del enseñanza aprendizaje el docente aparte de su papel fundamental de dirigir, orientar y formar debe tener en cuenta el contexto de estudiante para su formación. Asimismo, Alama (2015) refiere a que los alumnos realizan una reflexión de lo trabajado en clase para mejorar su logro académico con colaboración del docente quien emplea las estrategias de meta

cognición. Cárdenas (2012) menciona que dentro de la educación se da el pensamiento crítico a través de la interacción y la creación de cada persona quien va cuestionándose buscando respuestas a sus hipótesis. Esto hace referencia al trabajo que debe promover el docente dentro de sus actividades de aprendizaje con los estudiantes. Por último, Díaz y Hernández (2002) mencionan que para realizar un trabajo en equipo no solo es suficiente la aceptación de los estudiantes de hacerlo, sino se busca que sean conscientes y cuestionen el proceso en ellos mismos para ver si se logra los objetivos indicados y este sea efectivo para el trabajo y su interacción entre ellos.

Al hablar de la **dimensión evaluación**, se refiere a la organización de los diferentes procesos con referencia al plan de estudio, los propósitos y objetivos que se ira planteando la institución. Ramírez (2005) señala que para realizar las evaluaciones en los estudiantes no se debe hacer debe ser por lo que uno considera o cree, sino de manera constructiva teniendo en cuenta el proceso de enseñanza aprendizaje. Asimismo, Púñez (2015) concluye en su investigación que la evaluación a los estudiantes para ver su aprendizaje tiene que considerar la motivación y el compartir con él un momento de dialogo para ver sus mejoras. También señala que el usar instrumentos de evaluación como las rubricas y otras brindaran mayor oportunidad a los estudiantes para apoyar su aprendizaje. El MINEDU (2008) menciona que la evaluación de los aprendizajes son procesos y forman parte la enseñanza aprendizaje y están establecidas por escalas dentro de la EBR.

### **III. METODOLOGÍA**

#### **3.1. Tipo y diseño de investigación**

El tipo de investigación es aplicada. En este tipo de investigación se usa el entendimiento en el procedimiento, para ponerlo a favor de los que están dentro de este trascurso y en general para todos, ya que se tendrá un conjunto de nuevos saberes que enriquecerán la materia. Vargas (2009).

El diseño de investigación será no experimental: transversal descriptivo correlacional, ya que busca la relación entre las dos variables. Agudelo, Aigner y Ruiz (2010) menciona que una investigación de diseño no experimental no tiene la necesidad de manipular las variables sino, realizar una observación en lo que se



tiene en la realidad, es por ello que en esta investigación se quiere indagar el proceder de las variables liderazgo directivo y gestión pedagógica.

### 3.2. Variables y operacionalización

Variable 1: Liderazgo directivo es cuantitativo ordinal

Variable 2: Gestión pedagógica es cuantitativo ordinal

Operacionalización de variables

Definición conceptual

Simbrom y Sanabria (2020) definen Liderazgo directivo se refiere al ser humano que lidera, orienta y enseña a detalle para orientar una entidad educativa con la intención de obtener mejores logros. La gestión pedagógica es definida por Cortez (2004) como la labor completa que ejerce el docente realizando los diferentes documentos de gestión para aplicarlo de manera organizada y acorde al desarrollo académico, asimismo, la agrupación de procesos que se va empleando en los distintos momentos de planear, organizar, ejecutar y evaluar las acciones pedagógicas de la institución y la forma de evaluar para realizar el seguimiento de mejora de los estudiantes.

Definición operacional

Liderazgo directivo, esta variable se midió con dos dimensiones fundamentadas por el MINEDU (2014), la escala de valoración es ordinal. El instrumento que se empleara es el cuestionario que contiene veinte ítems.

Gestión pedagógica, presenta tres dimensiones con las cual se midió, la escala de valoración es ordinal. La técnica que se empleo es la encuesta aplicado un cuestionario que comprende treinta y seis ítems.

3.3. Población (criterios de selección), muestra, muestreo, unidad de análisis La población de estudio son los 6,181 docentes de las instituciones públicas de gestión directa, publica de gestión privada y privadas de los niveles inicial, primaria y secundaria de la UGEL 06 del distrito de vitarte, se excluye a los directivos, padres de familia y alumnos. Se entiende por población al grupo total que son parte de una investigación con un determinado rasgo que se estudiaría porque se puede observar y está dentro del contexto donde se hará la investigación. Tamayo (2012).

El tamaño de la **muestra** a utilizar es de 116 docentes de las instituciones de la Ugel 06. La muestra, entendida según Vara (2012) es el grupo sustraído de la población, la cual esta elegida por la utilización de un método. Para el cálculo de la muestra se utilizó la fórmula de población.

### 3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

La técnica que se utilizo es la encuesta, la cual, según Hernández, Cantin, López y Rodriguez (2010). Menciona que consiste en tener información de los seres humanos que participan de ella, de donde se recolecta algo específico. Dentro del cuestionario para la variable liderazgo directivo se hizo uso de 19 ítems que están dentro de dos dimensiones la primera, gestión de las condiciones para la mejora de los aprendizajes y la segunda, orientación de los procesos pedagógicos para la mejora de los aprendizajes.

En la variable gestión pedagógica se hizo uso de la técnica de la encuesta que se aplicó a los docentes. Esta variable tiene tres dimensiones: planificación, ejecución y evaluación. Dentro de estas dimensiones se realizó el cuestionario de 36 ítems. Ficha técnica, la validez de contenido del instrumento se efectuó mediante juicio de expertos. La confiabilidad, para la aplicación de este instrumento se utiliza a Alpha de Cronbach's. Para la variable liderazgo directivo se obtuvo un valor de 0.845 y para la variable gestión pedagógica se utilizó Alpha de Cronbach's obteniendo un valor de 0.900 con lo que se podrá afirmar que los instrumentos son confiables.

### 3.5. Procedimientos

Al plantear el problema de la investigación se determinó el título de la investigación partiendo de esto se plasmó la realidad problemática. Después de fue realizando la investigación virtual para recopilar los antecedentes y el instrumento que se va aplicar, estos se validaron por los expertos, cuando se contó con la confiabilidad se aplicó el instrumento.

### 3.6. Método de análisis de datos

Se empleó un análisis descriptivo con la información adquirida mediante los instrumentos de cuestionarios que se aplicó a los docentes por medio de un google

form que ayudo a realizar la investigación usando el programa Microsoft Excel y SPSS. Asimismo, se hizo el análisis descriptivo empleando tablas, figuras y describiendo sus interpretaciones. De la misma forma se realizó la indagación de las hipótesis usando el parámetro Rho de Spearman.

### 3.7. Aspectos éticos

Esta investigación se respeta los pasos establecidos en la guía brindada por la universidad, la cual orienta la elaboración de la investigación, asimismo, se respeta los derechos de los autores de las investigaciones utilizadas, las normas APA para la citas y referencias, el turnitin el cual ayudara a ver la veracidad y originalidad de la investigación. De la misma forma la encuesta que se aplicara en la investigación respetara el anonimato de las personas que colaboran con dicha encuesta.

## IV. RESULTADOS

Análisis descriptivo del objetivo general: Liderazgo directivo y gestión pedagógica.

**Tabla 1**

*Tabla de frecuencia de liderazgo directivo y gestión pedagógica*

		Gestión Pedagógica			Total	
		Ineficiente	Regular	Eficiente		
		Recuento	20	10	11	41
Liderazgo Directivo	Mala	% del total	17,2%	8,6%	9,5%	35,3%
	Regular	Recuento	11	18	13	42
		% del total	9,5%	15,5%	11,2%	36,2%
	Buena	Recuento	8	12	13	33
		% del total	6,9%	10,3%	11,2%	28,4%
			Recuento	39	40	37
Total		% del total	33,6%	34,5%	31,9%	100,0 %

En el grafico se evidencia que el 35,3% de los docentes que participaron en la encuesta aseveraron que el liderazgo directivo es mala; de ellos el 17,2% indicaron que la gestión pedagógica es ineficiente, el 8,6% destaco que era regular y el 9,5% indico que es eficiente. Asimismo, el 36,2% de los encuestados opinaron

que el liderazgo directivo es regular; de los mencionados, el 9,5% concuerda que la gestión pedagógica es ineficiente, el 15,5% respondió que es regular y el 11,2% opino que es eficiente. También se observa que el 28,4% de los participantes de la encuesta mencionaron que el liderazgo directivo es buena; de ellos el 6,9% señaló que la gestión pedagógica es ineficiente, el 10,3% sostuvo que es regular y el 11,2% afirmó que es eficiente. En conclusión, del 100% de los docentes que fueron parte de la encuesta siendo cualquiera el rango de liderazgo directivo el 33,6% señalaron que la gestión pedagógica es ineficiente, el 34,5% indicó que es regular y el 31,9% atestiguaron que es eficiente.

Análisis descriptivo del primer **objetivo específico**: Liderazgo directivo y planificación.

Tabla 2

*Tabla de frecuencia de liderazgo directivo y planificación.*

			Planificació			Total
			Ineficiente	Regular	Eficiente	
Liderazgo Directivo	Mala	Recuento	20	13	8	41
		% del total	17,2%	11,2%	6,9%	35,3%
	Regular	Recuento	15	18	9	42
		% del total	12,9%	15,5%	7,8%	36,2%
	Buena	Recuento	11	12	10	33
		% del total	9,5%	10,3%	8,6%	28,4%
Total	Recuento	46	43	27	116	
	% del total	39,7%	37,1%	23,3%	100,0%	

En la tabla se aprecia que el 35,3% de los maestros que realizaron la encuesta atestiguaron que el liderazgo directivo es mala; de ellos el 17,2% señaló que la planificación es ineficiente, el 11,2% resalto que era regular y el 6,9% señaló que es eficiente. Por otro lado, el 36,2% de los docentes respondieron que el liderazgo directivo es regular; de los mencionados, el 12,9% indican que la planificación es ineficiente, el 15,5% respondió que es regular y el 7,8% selecciono que es eficiente. Asimismo, se ve que el 28,4% de los participantes concordaron que el liderazgo

directivo es buena; de ellos el 9,5% asevera que la planificación es ineficiente, el 10,3% indica que es regular y el 8,6% opina que es eficiente. Para finalizar, del 100% de los maestros participantes de la encuesta eligiendo cualquiera de los rangos de liderazgo directivo el 39,7% aseguraron que la planificación es ineficiente, el 37,1% afirmo que es regular y el 23,3% apoyaron que es eficiente.

Análisis descriptivo del segundo **objetivo específico**: Liderazgo directivo y ejecución.

**Tabla 3**

*Tabla de frecuencia de liderazgo directivo y ejecución.*

			E Ejecución			Total
			Ineficiente	Regular	Eficiente	
Liderazgo Directivo	Mala	Recuento	20	10	11	41
		% del total	17,2%	8,6%	9,5%	35,3%
	Regular	Recuento	14	16	12	42
		% del total	12,1%	13,8%	10,3%	36,2%
	Buena	Recuento	10	11	12	33
		% del total	8,6%	9,5%	10,3%	28,4%
Total	Recuento	44	37	35	116	
	% del total	37,9%	31,9%	30,2%	100,0	

En la tabla se asevera que el 35,3% de los que realizaron la encuesta opinaron que el liderazgo directivo es mala; de ellos el 17,2% indico que la ejecución es ineficiente, el 8,6% concuerda que era regular y el 9,5% evidencia que es eficiente. También se puede ver que, el 36,2% de los encuestados respondieron que el liderazgo directivo es regular; de ellos, el 12,1% hicieron ver que la ejecución es ineficiente, el 13,8% atestiguo que es regular y el 10,3% hace notar que es eficiente. Por otro lado, se observa que el 28,4% de los participantes de la encuesta afirmaron que el liderazgo directivo es buena; de ellos el 8,6% señala que la ejecución es ineficiente, el 9,5% resalta que es regular y el 10,3% indica que es eficiente. Para realizar la conclusión se puede observar que, del 100% de los encuestados seleccionando cualquier rango

de liderazgo directivo el 37,9% atestiguaron que la ejecución es ineficiente, el 31,9% señalo que es regular y el 30,2% apoya que es eficiente.

Análisis descriptivo del tercer **objetivo específico**: Liderazgo directivo y evaluación.

**Tabla 4**

*Tabla de frecuencia de liderazgo directivo y evaluación.*

			Evaluación			Total
			ineficiente	Regular	Eficiente	
Liderazgo Directivo	Mala	Recuento	22	12	7	41
		% del total	19,0%	10,3%	6,0%	35,3%
	Regular	Recuento	13	18	11	42
		% del total	11,2%	15,5%	9,5%	36,2%
	Buena	Recuento	7	15	11	33
		% del total	6,0%	12,9%	9,5%	28,4%
Total	Recuento	42	45	29	116	
	% del total	36,2%	38,8%	25,0%	100,0%	

En la tabla se puede observar que el 35,3% de los participantes opinaron que el liderazgo directivo es mala; de los encuestados el 19,0% seleccionaron que la evaluación es ineficiente, el 10,3% opino que es regular y el 6,0% concordó que es eficiente. Continuando se evidencia que, el 36,2% de los docentes coincidieron que el liderazgo directivo es regular; de ellos, el 11,2% señala que la evaluación es ineficiente, el 15,5% afirma que es regular y el 9,5% asevera que es eficiente. Después, se puede evidenciar que el 28,4% de los maestros seleccionaron que el liderazgo directivo es buena; de ellos el 6,0% coincide que la evaluación es ineficiente, el 12,9% marca que es regular y el 9,5% indica que es eficiente. Al término, del 100% de los docentes atestiguaron en cualquiera de los rangos de liderazgo directivo el 36,2% hace notar que la evaluación es ineficiente, el 38,8% indica que es regular y el 25,0% atestigua que es eficiente.

### **Análisis inferencial Prueba de hipótesis general**

H0: Liderazgo directivo no se relaciona significativamente con gestión pedagógica en las diferentes instituciones de la UGEL 06 de vitarte, 2021.

H1: Liderazgo directivo se relaciona significativamente con gestión pedagógica en las diferentes instituciones de la UGEL 06 de vitarte, 2021.

**Tabla 5.** *Relación entre liderazgo directivo y gestión pedagógica.*

		Liderazgo Directivo	Gestión Pedagógica
Liderazgo Directivo	Coeficiente de correlación	1,000	,188*
	Sig. (bilateral)	.	,044
	N	116	116
Rho de Spearman Gestión Pedagógica	Coeficiente de correlación	,188*	1,000
	Sig. (bilateral)	,044	.
	N	116	116

\*. La correlación es significativa al nivel 0,05 (bilateral).

El coeficiente de Rho de Spearman concluyo en 0,188, señalando que hay una relación afirmativa alta entre liderazgo directivo y gestión pedagógica a un nivel de significancia de 0,05. Por otro lado, se observa que el nivel de significancia bilateral es menor a 0,05 ( $0,044 < 0,05$ ) se deshecha la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, es decir el liderazgo directivo se relaciona significativamente con gestión pedagógica en las instituciones de la UGEL 06 de vitarte, 2021.

### Prueba de hipótesis específica 1

**H0:** Liderazgo directivo no se relaciona significativamente con planificación, en las diferentes instituciones de la UGEL 06 de vitarte, 2021.

**H1:** Liderazgo directivo se relaciona significativamente con planificación, en las diferentes instituciones de la UGEL 06 de vitarte, 2021.

**Tabla 6.** *Relación entre liderazgo directivo y planificación.*

		Liderazgo Directivo	Planificación
--	--	---------------------	---------------

		Coeficiente de correlación	1,000	,137
	Liderazgo Directivo	Sig. (bilateral)	.	,143
		N	116	116
		Coeficiente de correlación	,137	1,000
Rho de Spearman	Planificación	Sig. (bilateral)	,143	.
		N	116	116

El coeficiente de Rho de Spearman concluyo en 0,137, donde indica que hay una concordancia afirmativa entre liderazgo directivo y planificación. Asimismo, se evidencia que el nivel de significancia bilateral es mayor a 0,05 ( $0,143 > 0,05$ ) se elimina la hipótesis alterna y se acepta la hipótesis nula, es decir el liderazgo directivo no se relaciona significativamente con planificación en las diferentes instituciones de la UGEL 06 de vitarte, 2021.

### Prueba de hipótesis especifica 2

**H0:** Liderazgo directivo no se relaciona significativamente con ejecución, en las diferentes instituciones de la UGEL 06 de vitarte, 2021.

**H1:** Liderazgo directivo se relaciona significativamente con ejecución, en las diferentes instituciones de la UGEL 06 de vitarte, 2021.

**Tabla 7.** *Relación entre liderazgo directivo y ejecución.*

			Liderazgo Directivo	Ejecución
		Coeficiente de correlación	1,000	,140
	Liderazgo Directivo	Sig. (bilateral)	.	,134
		N	116	116
		Coeficiente de correlación	,140	1,000
Rho de Spearman	Ejecución	Sig. (bilateral)	,134	.
		N	116	116



El coeficiente de Rho de Spearman concluyo en 0,137, donde indica que hay una concordancia afirmativa entre liderazgo directivo y ejecución. De la misma forma, se da a conocer que el nivel de significancia bilateral es mayor a 0,05 ( $0,134 > 0,05$ ) se anula la hipótesis alterna y se acepta la hipótesis nula, es decir el liderazgo directivo no se relaciona significativamente con ejecución en las diferentes instituciones de la UGEL 06 de vitarte, 2021.

### Prueba de hipótesis especifica 2

**H0:** Liderazgo directivo no se relaciona significativamente con evaluación, en las diferentes instituciones de la UGEL 06 de vitarte, 2021.

**H1:** Liderazgo directivo se relaciona significativamente con evaluación, en las diferentes instituciones de la UGEL 06 de vitarte, 2021.

Tabla 8.

#### ***Relación entre liderazgo directivo y evaluación.***

		Liderazgo Directivo	Evaluación
Rho de Spearman		Coeficiente de correlación	1,000
	Liderazgo Directivo	Sig. (bilateral)	,260**
		N	,005
		N	116
	Evaluación	Coeficiente de correlación	,260**
		Sig. (bilateral)	,005
	N	116	

\*\* . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

El coeficiente de Rho de Spearman determino en 0,260, donde indica que hay una relación afirmativa baja entre liderazgo directivo y evaluación a un nivel de significancia de 0,01. Para ello, se da a conocer que el nivel de significancia bilateral es menor a 0,005 ( $0,005 < 0,05$ ) se descarta la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, es decir el liderazgo directivo se relaciona significativamente con evaluación en las diferentes instituciones de la UGEL 06 de vitarte, 2021.

## V. DISCUSIÓN

A continuación, se presenta los resultados principales de la investigación analizándolos y explicándolos a la luz del marco teórico. Con respecto al liderazgo y la gestión pedagógica se ha encontrado que el 35,3% de los docentes evaluados manifiestan que el liderazgo directivo es malo; de ellos el 17,2% consideran que la gestión pedagógica es ineficiente, 8,6% creen que es regular y 9,5% percibe que es eficiente. De otro lado el 36,2% opinan que existe un regular liderazgo directivo; de ellos 9,5% considera que la gestión pedagógica es ineficiente, 15,5% regular y 11,2% opina que es eficiente.

Asimismo, el 28,4% mencionan que el liderazgo directivo es bueno; distribuyéndose las respuestas de la siguiente manera: 6,9% señalo que la gestión pedagógica es ineficiente, el 10,3% sostuvo que es regular y el 11,2% afirma que es eficiente. Finalmente, del 100% de los docentes, el 33,6% señalaron que la gestión pedagógica es ineficiente, el 34,5% indico que es regular y el 31,9% consideran que es eficiente. Con respecto a estos resultados, un resultado similar es el de Lujan y Olivares (2018) quien menciona, en su investigación tipo básica con diseño correlacional descriptivo, que hay una relación entre liderazgo directivo y desempeño docente con un 36 % de maestros que observa un buen liderazgo directivo.

Asimismo, Rojas y Peralta (2019) expresan en su investigación cuantitativa descriptiva que existe alto liderazgo generativo nutritivo con 58,4%. De la misma

manera Conislla (2018) encuentra que el 58.3 % de maestras muestran un desempeño de nivel mediano y el acompañamiento directivo tiene un nivel óptimo con 45,8%. Nuestro resultado y los que se han comparado permiten llegar a la conclusión que los directivos de los centros educativos investigados buscan la trascendencia de su centro y comodidad de su personal; lo que se explicaría a partir de la teoría del liderazgo transformador planteado por Fischman (2005) quien afirma que estos líderes se destacan por buscar el desarrollo de sus miembros y la calidad en la organización permitiendo la participación dinámica, respetuosa y responsable entre los colaboradores de la organización.

Por el contrario, líderes indiferentes, autoritarios o transaccionales no permiten el desarrollo óptimo de la organización ni la de sus colaboradores, llevando muchas veces al fracaso personal y el quiebre empresarial. Asumiendo que las escuelas son organizaciones dinámicas que requieren líderes transformadores no son permisible otros tipos de liderazgo que conlleven a la debacle e inseguridad en la gestión de las instituciones educativas de la UGEL 06.

Otros resultados importantes encontrados tienen que ver con el liderazgo y su relación con la planificación, encontrándose que el 35,3% de los maestros consideran que el liderazgo directivo es malo; de ellos el 17,2% señalo que la planificación es ineficiente, el 11,2% resalto que era regular y el 6,9% señalo que es eficiente. Por otro lado, el 36,2% de los docentes respondieron que el liderazgo directivo es regular; de los mencionados, el 12,9% indican que la planificación es ineficiente, el 15,5% respondió que es regular y el 7,8% selecciono que es eficiente. Asimismo, se ve que el 28,4% de los participantes concordaron que el liderazgo directivo es buena; de ellos el 9,5% asevera que la planificación es ineficiente, el 10,3% indica que es regular y el 8,6% opina que es eficiente.

Para finalizar, del 100% de los maestros participantes de la encuesta eligiendo cualquiera de los rangos de liderazgo directivo el 39,7% aseguraron que la planificación es ineficiente, el 37,1% afirmo que es regular y el 23,3% apoyaron que es eficiente. Lo más resaltante en estos resultados se encuentra en que casi cuarenta por ciento de los docentes encuestados consideran que hay una ineficiente planificación; nótese que solo poco más del veintitrés por ciento la asumen como eficiente. Esta evaluación de los docentes, sobre como los líderes tienen la capacidad para programar y planificar es preocupante pues nos está

indicando que los profesores perciben, en una gran proporción, que lo planificado por sus autoridades escolares no sirve, no tiene valor y por ende difícilmente apoyarán un plan inútil, por lo tanto, los resultados de dichos planes serán malos o en el peor de los casos regulares, perjudicando el desarrollo de las competencias de nuestros educandos.

De otro, lado con respecto al liderazgo y la ejecución se puede observar que el 35,3% de los que realizaron la encuesta opinaron que el liderazgo directivo es mala; de ellos el 17,2% indico que la ejecución es ineficiente, el 8,6% concuerda que era regular y el 9,5% evidencia que es eficiente. También se puede ver que, el 36,2% de los encuestados respondieron que el liderazgo directivo es regular; de ellos, el 12,1% hicieron ver que la ejecución es ineficiente, el 13,8% atestiguo que es regular y el 10,3% hace notar que es eficiente. Por otro lado, se observa que el 28,4% de los participantes de la encuesta afirmaron que el liderazgo directivo es buena; de ellos el 8,6% señala que la ejecución es ineficiente, el 9,5% resalta que es regular y el 10,3% indica que es eficiente.

Para realizar la conclusión se puede observar que, del 100% de los encuestados seleccionando cualquier rango de liderazgo directivo el 37,9% atestiguaron que la ejecución es ineficiente, el 31,9% señalo que es regular y el 30,2% apoya que es eficiente. Lo más resaltante en estos resultados se encuentra en que casi el treintaiocho por ciento de los docentes evaluados consideró que hay una ineficiente ejecución; nótese que solo poco más del treinta por ciento la asumen como eficiente. Esta evaluación de los docentes, sobre como los lideres tienen la capacidad para llevar acabo lo planificado es preocupante pues nos está indicando que los profesores perciben, en una gran proporción, que sus directivos escolares no tienen la capacidad de poner en acción lo que han diseñado previamente; es decir el profesor de las instituciones educativas de la Unidad de Gestión Educativa Local 06 considera que sus autoridades son incapaces de ejecutar lo planificado; en consecuencia brindan pobre apoyo a los gestores, dificultando el logro de los objetivos trazados por los líderes.

En relación al liderazgo y la evaluación se puede observar que el 35,3% de los participantes opinaron que el liderazgo directivo es malo; de los encuestados el 19,0% seleccionaron que la evaluación es ineficiente, el 10,3% opino que es regular y el 6,0% concordó que es eficiente. Continuando se evidencia que, el 36,2% de los

docentes coincidieron que el liderazgo directivo es regular; de ellos, el 11,2% señala que la evaluación es ineficiente, el 15,5% afirma que es regular y el 9,5% asevera que es eficiente. Después, se puede evidenciar que el 28,4% de los maestros seleccionaron que el liderazgo directivo es buena; de ellos el 6,0% coincide que la evaluación es ineficiente, el 12,9% marca que es regular y el 9,5% indica que es eficiente. Al término, del 100% de los docentes atestiguaron en cualquiera de los rangos de liderazgo directivo el 36,2% hace notar que la evaluación es ineficiente, el 38,8% indica que es regular y el 25,0% atestigua que es eficiente.

Al respecto También, Agip (2020) a través de su investigación descriptiva evidencia que la evaluación usada por los maestros es principalmente formativa con un porcentaje alto sin embargo no se determina el grado de eficiencia de la misma. Es realmente preocupante que un gran porcentaje de los docentes consideren que sus líderes sean ineficientes en la evaluación, Esto conlleva a que, solo el veinticinco por ciento de los maestros, confíen en los procesos evaluativos y por lo tanto el mas de treintaiocho por ciento mantengan una actitud discrepante con los gestores educativos vale decir con los directores y autoridades de las instituciones educativas en las que laboran ya que ellos consideran que son ineficientes al evaluar.

De otro lado se halló una Rho de Spearman de 0,137, entre liderazgo directivo con planificación, pero con un p valor de 0,143 que es mayor a 0,05, por lo que se elimina la hipótesis alterna y se acepta la hipótesis nula, es decir el liderazgo directivo no se relaciona significativamente con planificación en las diferentes instituciones de la UGEL 06 de vitarte, 2021. Vale decir que el hallazgo estaría mostrando que ambas variables no se corresponden matemáticamente, ósea no hay una gran correspondencia entre ellas- Este resultado se diferencia con el de Miguel (2018) quien en su investigación de nivel descriptivo y correlacional describe una correlación positiva y significativa con un coeficiente de 0.861 siendo de nivel alto. La diferencia podría explicarse por el uso de instrumentos y muestras diferentes.

Se halló una Rho de Spearman de 0,140, entre liderazgo directivo con ejecución, pero con un p valor de 0,134 que es mayor a 0,05, por lo que se elimina la hipótesis alterna y se acepta la hipótesis nula, es decir el liderazgo directivo no se relaciona significativamente con ejecución en en las diferentes instituciones de

la UGEL 06 de vitarte, 2021. Resultado similar es el de Salas y Soto (2018) quienes con una investigación no experimental descriptiva y de diseño correlacional, encuentran que no existe relación significativa entre liderazgo directivo y calidad educativa con un p valor de 0,79, entendiéndose que la similitud entre las variables ejecución y calidad educativa radica en que la ejecución permite que se logre la calidad.

Sin embargo, es resaltante que no se encuentre relación significativa entre dichas variables, lo que se podría explicar por la posible actitud desfavorable del grupo en el llenado de los formularios. Asimismo, podría estar ocurriendo que las instituciones educativas, tienen ya un ritmo de trabajo automatizado, de tal forma que independientemente del líder de turno que se tenga, los colaboradores conocen sus responsabilidades y trabajan en un mismo modo. Al respecto Chiavenato (1999) manifiesta que las organizaciones son entes dinámicos en los que la cultura organizacional ha generado ciertos automatismos que difícilmente se verán afectados por la presencia de líderes de distinta tipología. “La cultura organizacional se constituye en un modo de vida, un sistema de creencias, expectativas y valores, una forma particular de interacción y de relación de determinada organización” (Chiavenato 1999, p 66).

Se encuentra una relación afirmativa baja entre liderazgo directivo y evaluación con una Rho de 0,26 y un nivel de significancia de 0,01. Esto quiere decir que los que perciben mayor liderazgo directivo consideran que la evaluación de la gestión pedagógica es buena. Asimismo, los que perciben menor liderazgo directivo consideran que la evaluación de la gestión pedagógica es mala. No se han logrado encontrar antecedentes al respecto.

Finalmente se ha encontrado una correlación positiva igual a 0,188 entre liderazgo directivo y gestión pedagógica con un nivel de significancia de 0,05, por lo que se concluye que el liderazgo directivo se relaciona significativamente con la gestión pedagógica en las diferentes instituciones de la UGEL 06 de vitarte, 2021. Se debe agregar que la magnitud del efecto es pequeña (Cohen, 1988). Resultados similares, pero con correlaciones mayores son las encontradas por Rivas (2021) quien en su investigación descriptiva correlacional y transversal concluye que, el liderazgo directivo y la gestión pedagógica muestran una correlación positiva alta con valor (0,722).

Ambos resultados estarían indicando que mientras más se incremente el liderazgo directivo mayor será la gestión pedagógica y asimismo que aquellas personas que perciben un pobre liderazgo directivo también perciben una pobre gestión pedagógica. Al respecto la teoría del liderazgo transformador de Fischman (2005) plantea que son cualidades de un buen líder generar la confianza de sus colaboradores, organizar, planificar y ejecutar adecuadamente las acciones para beneficio de la organización en su totalidad.

Por el contrario un líder indiferente o transaccional genera una mala gestión, ya que por un lado o es completamente irresponsable de las riendas de la empresa o, en el caso del transaccional solo logra el apoyo de los colaboradores transando, dando algo a cambio, fomentando muchas veces actos de corrupción.

## **VI. CONCLUSIONES**

**Primera:** No se encuentra correlación significativa entre liderazgo directivo con planificación en docentes de instituciones educativas de la Unidad de Gestión Educativa Local 06.

**Segunda:** No se encuentra correlación significativa entre liderazgo directivo con ejecución en docentes de instituciones educativas de la Unidad de Gestión Educativa Local 06.

**Tercera:** Se encuentra correlación significativa y directa entre liderazgo directivo con evaluación en docentes de instituciones educativas de la Unidad de Gestión Educativa Local 06.

**Cuarta:** Se ha encontrado correlación positiva y significativa con tamaño del efecto pequeño entre liderazgo directivo y gestión pedagógica en docentes de instituciones educativas de la Unidad de Gestión Educativa Local 06.

## VII. RECOMENDACIONES

**Primera:** Los directores de las instituciones educativas hacer más visible los trabajos de planificación de tal manera que haya un mayor compromiso por parte de todos los profesores

**Segunda:** Es necesario que los directores de las instituciones educativas orienten en la elaboración de planes que permitan mejorar la gestión pedagógica de tal manera que los miembros de la comunidad educativa tengan un mejor servicio educativo y los estudiantes logren mejorar sus competencias.

**Tercera:** Los directores de las instituciones de la educación básica regular deben tomar en cuenta el capacitarse en herramientas de liderazgo transformador, de tal forma que mejoren en las competencias para conducir a docentes, estudiantes, padres de familia y administrativos en la gestión pedagógica.

**Cuarta:** Los directores de las instituciones deben promover más investigaciones sobre liderazgo y gestión pedagógica en otras unidades de gestión educativa o incluso en direcciones departamentales de educación.



## REFERENCIAS

- Abanto, M. (2017). Relación entre estrategias de gestión y clima institucional en la institución educativa N° 60080. Tesis de maestría Universidad Cesar Vallejo.
- Agiep, G. (2020). *Percepción de evaluación de los aprendizajes por los docentes de educación básica regular, sede Choctapata Rojaspampa – Chota*. Tesis de maestría con mención en Administración de la educación. Universidad Cesar Vallejo.
- Agudelo G., Aigner M., & Ruiz Restrepo J. (2010). *EXPERIMENTAL Y NO-EXPERIMENTAL. La Sociología En Sus Escenarios*, (18).  
<https://revistas.udea.edu.co/index.php/ceo/article/view/6545>
- Aguilar, H. (2018) *Liderazgo directivo y el desempeño docente en la institución 1278, la Molina*. Tesis de maestría con mención en Gestión Educacional. Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle.
- Alama, C. ( 2015) *Hacia una didáctica de la metacognición* Horizonte de la Ciencia, vol. 5, núm. 8, 2015, Marzo-Julio, pp. 77-86 Universidad Nacional del Centro del Perú <https://doi.org/10.26490/uncp.horizonteciencia.2015.8.12>
- Anderson, S. (2010). Liderazgo directivo: Claves para una mejora escuela. *Psicoperspectivas*, 2010, 9 (2)  
<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=171015625003>
- Barrientos, P. (2014). *La educación de los educadores en el desempeño docente*.

Horizonte de la ciencia, vol. 4, núm. 6, 2014 Marzo – Julio, pp. 53-57

Universidad Nacional del Centro del Perú.

<https://doi.org/10.26490/uncp.horizonteciencia.2014.6.91>

Baza, V., Cornejo, H. (2018) *Planificación curricular y la calidad educativa de la institución educativa. Pasco-2018*. Tesis de maestría con mención en

Administración de la Educación. Universidad Cesar Vallejo

Becerra, C. (2016). Liderazgo del Directivo para Mejorar Relaciones

Interpersonales en Personal de Organizaciones Educativas. *Revista*

*Scientific*, vol. 1, núm. 1, 2016, -octubre, pp. 20-35 Instituto Internacional de

*Investigación y Desarrollo Tecnológico Educativo Venezuela*

<https://doi.org/10.29394/scientific.issn.2542-2987.2016.1.1.2.20-35>

Bolívar, A. (2010) *El liderazgo educativo y su papel en la mejora: una revisión actual*

*de sus posibilidades y limitaciones Psicoperspectivas*. Individuo y Sociedad,

Vol. 9, N°. 2 (2010) Universidad de Granada.

<https://www.psicoperspectivas.cl/index.php/psicoperspectivas/article/view/11>

[2/140](https://www.psicoperspectivas.cl/index.php/psicoperspectivas/article/view/11)

Bravo, et. al (2017). *Valoración de la influencia de un programa de acompañamiento*

*directivo sobre la percepción y satisfacción laboral de docentes y directivos*

*Universitas Psychologica*, vol. 16, núm. 2, 2017 Pontificia Universidad

Javeriana, Colombia <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=64750938008>

Brigg, L. (2000). *La supervisión*. México: Ed. McGraw-Hill.

Castro, B. (2001). *La organización educativa: Una aproximación desde la*

*complejidad*. *Estudios Pedagógicos*, núm. 27, 2001, pp.97-110 Universidad

Austral de Chile Valdivia.

<http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=173513844007>

Cerdas, V., Marín, A. y Vargas, I. (2008). Modelos de gestión pedagógica, en zonas de atención prioritaria: Análisis de una experiencia. *Revista Electrónica Educare*, 12(2), 9-29. 10.15359/ree.12-2.1

Conislla, J. (2018). *Acompañamiento directivo y desempeño docente en una institución educativa pública de San Miguel. Ayacucho, 20218.* – Tesis de maestría Universidad Cesar Vallejo.

Cortez J. (2004) *Plan estratégico para el desarrollo del programa experimenta.* CEAVROR-UNE. Chosica.

Delgado, M.; Sánchez, A. (2021) *Factores organizacionales en una institución educativa privada del Callao-Perú* Horizonte de la Ciencia, vol. 11, núm. 20, 2021, -Junio, pp. 291-308 Universidad Nacional del Centro del Perú <https://doi.org/10.26490/uncp.horizonteciencia.2021.20.784>

Díaz, F. y Hernández, G. (2002) *Estrategias docentes para un aprendizaje significativo.* Editorial Mc Graw-Hill, México, 2002

Drucker, P. 1980. *Managing in turbulent times.* Harper & Row, New York.

Ezpeleta, J., Furián, A. (1992). *La gestión pedagógica de la escuela.*

UNESCO/OREALC Santiago, 1992.

<http://infohumanidades.com/sites/default/files/apuntes/13a - Ezpeleta - La gestion pedagogica de la escuela - Introduccion %2825 Copias%29.pdf>

Fernández, N. (2006). *Política, planeamiento y gestión de la educación.* Argentina: UNTREF

Furguerle , J.; Vitorá, M.(2016) *Liderazgo en los directivos de educación primaria* Telos, vol. 18, núm. 2, mayo-agosto, 2016, pp. 208-227 Universidad Privada

Dr. Rafael Belloso Chacín Maracaibo.  
<http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=99345727004>

Garay, S. y Uribe, M. (2006). Dirección escolar como factor de eficacia y cambio en educación: situación de la dirección escolar en Chile. *Revista Electrónica Iberoamericana sobre Calidad, Eficacia y Cambio en Educación*, 4(4), 39-64.

García, L. (2008). *Análisis de liderazgo del gerente educativo*. Tesis Doctoral. Doctorado en Ciencias de la Educación. Universidad Privada Dr. Rafael Belloso Chacín.

Guillén, R. (2015). *II Congreso Internacional de Transformación Educativa Alternativas para nuevas prácticas educativas* Libro 9. Gestión educativa y docencia. México D.F. En: <https://bit.ly/38iAYoj>

Hernández, M., Cantin, S., Lopez, N., Rodriguez, M. (2010). Estudio de encuestas. *Estudio de Encuestas*, 100.

Hernández, R.; Fernández, C. y Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación*. Cuarta edición, Editorial Mc Graw Hill.

Hesselbein, F., Goldsmith, M. (2007) *El líder del futuro 2 Visiones, estrategias e ideas para los nuevos tiempos*. Ediciones Deusto

Huamán, L.; Barrientos, P.; Hilario, N. (2014) *Diagnóstico del docente de la región Junín* Horizonte de la Ciencia, vol. 4, núm. 6, 2014, Marzo-Julio, pp. 45-52  
Universidad Nacional del Centro del Perú  
<https://doi.org/10.26490/uncp.horizonteciencia.2014.6.90>

Lagos, F. (2012), "Tendencia global y políticas de desarrollo de directivos escolares", *Jornadas Interamericanas de Dirección y Liderazgo Escolar, Santiago de Chile*, Pontificia Universidad Católica de Chile, 5-7 de enero.

- Leal, F., Albornoz, M., Rojas, M. (2016). *Liderazgo directivo y condiciones para la innovación en escuelas chilenas: el que nada hace, nada teme*. Estudios Pedagógicos, XLII (2), 193-205.  
<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=173548405011>
- Lepeley, M. (2006). *Gestión del director para el fortalecimiento del proceso educativo en las escuelas primarias, Bogotá*. Editorial Politécnico Grancolombiano. Bogotá.
- López, M. (2017). *La gestión pedagógica. Apuntes para un estudio necesario*. Artículo de Investigación Vol. 3, núm., esp., marzo, 2017, pp.201-215
- López, R. (2012). *Manual del supervisor, director y docente*. Monfort Vol. 6. Caracas.
- Luján, B. y Olivares, H. (2018) *Liderazgo Directivo y desempeño docente en una institución educativa*. Tesis de maestría en mención gestión y acreditación educativa. Universidad Católica de Trujillo Benedicto XVI.
- Mairena, E. (2015). *Acompañamiento pedagógico y desempeño de los docentes noveles en los departamentos de física y tecnología educativa de la facultad de educación e idiomas*. Tesis de maestría en Administración y Gestión de la Educación Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua, Managua
- Maya, E., Aldana, J., Isea, J. (2019). *Liderazgo directivo y educación de calidad*. Revista Interdisciplinaria de Humanidades, Educación, Ciencia y Tecnología Año V. Vol. V. N°9. Julio – diciembre 2019. Universidad Nacional Experimental Francisco de Miranda (UNEFM). Santa Ana de Coto.
- Mendoza, F., Bolívar, M. (2016). *Gestión Pedagógicas e interacción de proyectos educativos en las escuelas rurales*. Negotium, vol. 12, núm. 35, noviembre, 2016, pp. 39 – 55 Fundación Miguel Unamuno y Jugo Maracaibo.

<http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=78248283004>

MINEDU. (2014). *Marco del Buen Desempeño Directivo*. Lima.

<http://www.minedu.gob.pe/pdf/ed/marco-debuen-desempeno-docente.pdf>

Morales, E. (2016). *Influencia del liderazgo directivo en el clima organizacional de dos centros educativos pertenecientes a una cadena de jardines infantiles y salas cunas de la Región Metropolitana*. Tesis magister en Ciencias de la Educación, mención Dirección y Liderazgo educacional. Pontificia Universidad Católica de Chile, 2016.

Moya, N. (2013) *Epistemología de la educación. Prolegómenos de la construcción del Currículo Regional Junín en el marco curricular nacional. Virtudes y miserias de los actores educativos* Horizonte de la Ciencia, vol. 3, núm. 4, 2013, Marzo-Julio, pp. 27-35 Universidad Nacional del Centro del Perú  
<https://doi.org/10.26490/uncp.horizonteciencia.2013.4.56>

Navarro, G., Jiménez, J. (2005). *La autoevaluación escolar y su impacto en el comportamiento docente, individual y grupal, en la organización educativa* Estudios pedagógicos, vol. XXXI núm. 2, 2005, pp. 57-69 Universidad Austral de Chile Valdivia. <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=173519073004>

Orellana, K. (2019). El liderazgo del director y el desempeño docente autopercibido en un grupo de colegios privados salvadoreños. *Revista Internacional de Estudios en Educación* 2019, Año 19, N 1, 47-63  
<https://doi.org/10.37354/riee.2019.189>

Pacheco, T., Ducoing, P., Navarro, M. (1991). La gestión pedagógica desde la perspectiva de la organización institucional de la educación. *Revista de la educación*. <https://www.researchgate.net>

Pérez, M. y Díaz, A. (2004). *Recursos para motivar al estudio, Reflexiones para la Consejería Educacional y Vocacional*. Concepción: Universidad de Concepción, Facultad de Educación, Dirección de Educación Continua

Pacheco, E.; Porras, S. (2014) *Los momentos de la sesión a través de las rutas de aprendizaje. Propuesta de trabajo para los alumnos de las carreras de educación secundaria de la UNDAC* Horizonte de la Ciencia, vol. 4, núm. 7, 2014, -, pp. 77-83 Universidad Nacional del Centro del Perú <https://doi.org/10.26490/uncp.horizonteciencia.2014.7.113>

Púñez, F. (2015) *Evaluación para el aprendizaje: una propuesta para una cultura evaluativa* Horizonte de la Ciencia, vol. 5, núm. 8, 2015, marzo-Julio, pp. 87-96 Universidad Nacional del Centro del Perú <https://doi.org/10.26490/uncp.horizonteciencia.2015.8.124>

Quispe-Pareja, M. *La gestión pedagógica en la mejora del desempeño docente* Investigación Valdizana, vol. 14, núm. 1, 2020, -Marzo, pp. 7-14 Universidad Nacional Hermilio Valdizán. <https://doi.org/10.33554/riv.14.1.601>

Ramírez, A. (2005) *Reseña de "Estrategias docentes para un aprendizaje significativo" de Frida Díaz Barriga Arceo y Gerardo Hernández Rojas*. Tiempo de Educar, vol. 6, núm. 12, julio-diciembre, 2005, pp. 397-403, Universidad Autónoma del Estado de México <https://www.redalyc.org/pdf/311/31161208.pdf>

Rivas, C. (2021). *Liderazgo directivo y gestión pedagógica en una institución educativa, Callao, 2020*. Tesis de maestría Universidad Cesar Vallejo.

Rodríguez, G. (2011). *Funciones y rasgos del liderazgo pedagógico en los centros de enseñanza*. Educación y educadores, vol.14 núm. 2, pp. 253-267. Universidad de La Sabana Bogotá.

<https://www.redalyc.org/pdf/834/83421404003.pdf>

Rojas, L. y Peralta, G. (2019). *Liderazgo directivo en las instituciones educativas emblemáticas de Chiclayo*. Tesis de maestría con mención en docencia y gestión educativo. Universidad Cesar Vallejo

Ropa, B. (2014) *Administración de la calidad en los servicios educativos* Horizonte de la Ciencia, vol. 4, núm. 6, 2014, Marzo-Julio, pp. 67-73 Universidad Nacional del Centro del Perú

<https://doi.org/10.26490/uncp.horizonteciencia.2014.6.93>

Rosales, M. (2000). ¿Calidad sin Liderazgo? Revista Digital de Educación y Nuevas Tecnologías, Número 4, 4.

<http://contexto-educativo.com.ar/2000/5/nota-3.htm>.

Ruiz, W. (2015). Liderazgo y Empoderamiento Directivo en Instituciones Educativas de Chiclayo. EDUCARE ET COMUNICARE: *Revista De investigación de la facultad De Humanidades Vol. 3 N°. 2. Agosto – Diciembre, 2015:33-42.*

<https://doi.org/10.35383/educare.v2i5.98>

Salas, M. y Soto, G. (2018) *Liderazgo directivo y calidad educativa en la institución educativa. Ambo – 2018*. Tesis de maestría con mención en Administración de la Educación. Universidad Cesar Vallejo

Salcedo, M. (2019) *Gestión curricular y evaluación de los aprendizajes en los estudiantes de séptimo grado de la Escuela de Educación Básica “Iván Abad Guerra”, La Libertad – Ecuador, 2019*. Tesis de maestra con mención en Administración de la educación. Universidad cesar Vallejo.

Siliceo, C. (2007). Gestión del director para el fortalecimiento del proceso educativo en las escuelas primarias. Bogotá. <https://dialnet.unirioja.es>



Simbron, S., Sanabria, F. (2020). Liderazgo directivo, clima organizacional y satisfacción laboral del docente. *Cienciamatria Revista Interdisciplinaria de Humanidades, Educación, Ciencia y Tecnología. Año VI.Vol. VI N°1Edicion especial 2020. Universidad Nacional Experimental Francisco de Miranda (UNEFM). Santa Ana de Coro.*

<https://cienciamatriarevista.org.ve/index.php/cm/article/view/295/353>

Starr, L. (2002). *Teaching Today Is Just Impossible-Isn't It?* Education World:

Wallingford, CT. [http://www.educationworld.com/a\\_issues/issues257.shtml](http://www.educationworld.com/a_issues/issues257.shtml)

Tamayo, M. (2012). *El proceso de la investigación Científica*. México: Limusa, p. 180.

UNESCO (2005). *Comisión internacional sobre la educación para el siglo XXI*.

[http://www.unesco.org/education/pdf/DELORS\\_S.PDF](http://www.unesco.org/education/pdf/DELORS_S.PDF)

UNESCO. (2011). *Manual de gestión para directores de instituciones educativas*. Lima.

<https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000219162?posInSet=4&queryId=N-EXPLORE-0239f1f9-d1c2-45fc-b18c-c956542b98d0>

Vara, A. (2012). *Desde La Idea hasta la sustentación: Siete pasos para una tesis exitosa. Un método efectivo para las ciencias empresariales*. Instituto de Investigación de la Facultad de Ciencias Administrativas y Recursos Humanos. Universidad de San Martín de Porres. Lima. Manual electrónico de internet:www.aristidesvara.net 451 pp.

<https://www.administracion.usmp.edu.pe/investigacion/files/7->

[PASOSPARAUNA-TESIS-EXITOSA-Desde-la-idea-inicial-hastalasustentaci%C3%B3n.pdf](https://www.administracion.usmp.edu.pe/investigacion/files/7-PASOSPARAUNA-TESIS-EXITOSA-Desde-la-idea-inicial-hastalasustentaci%C3%B3n.pdf)

Vargas, Z. (2009) *La investigación aplicada: una forma de conocer las realidades con evidencia científica* Educación, vol. 33, núm. 1, 2009, pp. 155-165

Universidad de Costa Rica San Pedro, Montes de Oca.

<https://www.redalyc.org/pdf/440/44015082010.pdf>

Verdezoto, G. (2016). *La gestión pedagógica y su incidencia en el proceso de enseñanza aprendizaje de los estudiantes de la básica superior de la escuela "Remigio Romero y Cordero" de la parroquia chacarita del cantón ventanas periodo 2015-2016 construcción de un portafolio docente*. Tesis para maestría en gerencia de innovaciones educativas Universidad Técnica Estatal de Quevedo –20216.

## ANEXOS

### Anexo 1: Matriz de operacionalización de variables

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala
<b>V1: Liderazgo directivo</b>	El liderazgo directivo necesita de aspectos para ejercer la función y responsabilidad con destreza y aptitud precisa para emplearla en su cargo. (MINEDU 2014)	Liderazgo directivo, esta variable se medirá con dos dimensiones fundamentales por el MINEDU (2014), la escala de valoración es ordinal. El instrumento que se empleara es el cuestionario que contiene diecinueve ítems.	Gestión de las condiciones de La mejora de los aprendizajes	Participación de los padres.	Ordinal
				Planificación con la comunidad educativa	
				Manejo de recursos.	
				Monitoreo en el funcionamiento de las instituciones	
			Orientación de los procesos pedagógicos para la mejora de los aprendizajes	Espacios de aprendizaje para docentes.	
				Motivar el empleo de innovaciones .	
				Orientación a los maestros para la planificación.	
				Seguimiento a los docentes.	
Relación estratégica para contar con apoyos para					

				capacitación a docentes	
<b>V2:</b> <b>Gestión pedagógica</b>	La gestión pedagógica es entendida como un grupo de sucesiones que ayudan a realizar la practica pedagógica logrando una educación al alcance de todos y de calidad. Ramos (2013)	Gestión pedagógica, presenta tres dimensiones está sustentada por Oliveros (2011) y Penalva (2013) la cual será medida, la escala de valoración es ordinal.  La técnica que se va emplear es la encuesta aplicado un cuestionario que comprende treinta y seis ítems.	<b>Planificación</b>	Conocimiento para participar en la elaboración de los instrumentos de gestión	Ordinal
				Eficiencia para realizar el plan anual	
				Contextualización de la planificación	
				Sesiones educativas didácticas	
			<b>Ejecución</b>	Trabajo colaborativo y en comunidad	
				Clima laboral	
				Estrategias innovadoras en sus sesiones de clase	
			Recursos		
			<b>Evaluación</b>	Uso de instrumentos de evaluación	

				Empleo de espacios de reflexión para los aprendizajes	
				Seguimiento a los estudiantes	
				Plan de mejora	

**Anexo 2: Instrumento de recolección de datos CUESTIONARIO SOBRE EL LIDERAZGO DIRECTIVO**

Estimado docente (a): Se agradece su amable participación en dicha investigación, para contar con información sobre Liderazgo directivo. La ficha de observación es anónima, por favor responda con sinceridad. Lea usted con atención y conteste marcando con una

“X” en un solo recuadro. Instrucciones: En las siguientes proposiciones marque con una “X” en el valor del casillero que según Ud. Corresponde

Adaptado por: Maya Venny Mayta Villar

<b>SIEMPRE</b>	<b>CASI SIEMPRE</b>	<b>ALGUNAS VECES</b>	<b>MUY POCAS VECES</b>	<b>NUNCA</b>
4	3	2	1	0

N°	ITEMS	OPCIONES DE RESPUESTA				
		4	3	2	1	0
<b>D1: Gestión de las condiciones para la mejora de los aprendizajes</b>						
1	Realiza una preparación institucional adecuada para brindar un servicio educativo respetando el contexto y el clima de la comunidad.					
2	Hace participar a la comunidad educativa para la elaboración de los instrumentos de gestión dando a conocer la misión, visión y metas institucionales y de aprendizaje.					
3	Realiza trabajo en equipo con la comunidad educativa para obtener mejores logros y resultados en los aprendizajes.					
4	Propone espacios de integración del personal educativo fomentando un clima laboral amable y comunicación permanente.					
5	Busca alternativas de solución frente a una situación problemática proponiendo diálogos, consensos o negociaciones.					
6	Informa a la comunidad educativa sobre los recursos con los que se cuenta y las que se requiere para el logro de aprendizaje.					
7	Da a conocer a la comunidad educativa los recursos financieros con los que cuenta la institución.					
8	Comunica a los padres de familia a través de reuniones, paneles, etc. la gestión escolar, rendición de cuentas y resultados de la escuela .					
9	Convoca a reuniones para realizar la auto evaluación de los objetivos de la escuela.					
<b>D2: Orientación de los procesos pedagógicos para la mejora de los aprendizajes</b>						
1	Brinda oportunidades de formación continua a los docentes para mejorar su desempeño.					
2	Brinda a los docentes espacios para el trabajo en equipo, que contribuyen a la mejora de la enseñanza.					

3	Brinda espacios de autoevaluación y reflexión sobre las relaciones que contribuyen a la mejora del clima escolar.					
4	Apoya las iniciativas de los docentes relacionadas a innovaciones e investigaciones pedagógicas que ayuden a la mejora pedagógica.					
5	Orienta la participación del equipo docente en los procesos de planificación curricular.					
6	Promueve la participación del equipo docente en los procesos de planificación curricular, en articulación con la propuesta curricular regional.					
7	Propicia la práctica docente basada en el aprendizaje colaborativo y por indagación para favorecer el logro de los aprendizajes.					
8	Monitorea el uso de estrategias adecuadas a la práctica pedagógica.					
9	Orienta el uso efectivo del tiempo y materiales educativos, en función del logro de las metas de aprendizaje.					
10	Propone a los docentes el uso de los resultados de evaluación para una reflexión de su propio desempeño.					

### **CUESTIONARIO PARA LA GESTION PEDAGOGICA**

Esta ficha revela la gestión pedagógica del docente, en el que a través de sus dimensiones fue observada la gestión del docente en el aula.

<b>SIEMPRE</b>	<b>CASI SIEMPRE</b>	<b>ALGUNAS VECES</b>	<b>MUY POCAS VECES</b>	<b>NUNCA</b>
4	3	2	1	0

#### PLANIFICACION

N°	ENUNCIADOS	RESPUESTAS				
		4	3	2	1	0
1	Realizas la elaboración del instrumento de gestión: proyecto curricular institucional – PCI.					
2	Realizas la elaboración del instrumento de gestión: plan anual de trabajo.					
3	Realizas la planificación de acuerdo al contexto de los estudiantes.					
4	Realizas tu planificación basándote en el Currículo Nacional.					
5	Realizas el planeamiento didáctico de las sesiones de clase.					
6	Prepara sus planes de sesión con los procesos de enseñanza aprendizaje.					
7	Organizas las actividades y estrategias para el logro de los aprendizajes.					
8	Planteas la motivación dentro de tus sesiones					
9	Usas instrumentos, materiales y demás recursos necesarios para la sesión de clase.					
10	Planificas actividades de apoyo y atención a la diversidad.					
11	Comunicas tareas complementarias para que los estudiantes realicen en la próxima sesión.					

#### EJECUCION

N°	ENUNCIADOS	RESPUESTAS				
		4	3	2	1	0
12	Propicias trabajos colaborativos.					
13	Propicias la construcción de aprendizajes en los trabajos en equipo.					
14	Usas la pregunta como estrategia para contrastar el logro del aprendizaje.					
15	Promueves oportunidades para resolver situaciones problemáticas de casos prácticos.					



16	Promueve el desarrollo de procesos críticos reflexivos acerca de los conocimientos adquiridos.					
17	Promueves espacios para generar un clima favorable .					
18	Utilizas recursos didácticos en el proceso de aprendizaje.					
19	Fomentas la participación activa de los estudiantes.					
20	Empleas recursos para el desarrollo de las actividades.					
21	Utilizas actividades alternativas para aquellos que terminan antes su tarea.					
22	Realizas la motivación para captar el interés de los estudiantes durante la sesión enseñanza de aprendizaje.					
23	Aplicas estrategias para favorecer la integración de los estudiantes con necesidades educativas especiales.					
24	Desarrollas estrategias para la autonomía de los estudiantes.					
25	Aplicas estrategias innovadoras en las sesiones.					

#### EVALUACION

N°	ENUNCIADOS	RESPUESTAS				
		4	3	2	1	0
26	Utilizas instrumentos de evaluación para las sesiones de aprendizaje.					
27	Realizas la consolidación de los resultados de la evaluación.					
28	Analizas las metas que orientan su acción para darle coherencia a las actividades evaluadas en la evaluación formativa.					
29	Observas el proceso que desarrollan los estudiantes como elemento de la evaluación.					
30	Reflexionan sobre el resultado del aprendizaje logrado para proponer alternativas que corrijan las deficiencias.					
31	Promueves espacios de reflexión de los aprendizajes.					
32	Observas y registra las actitudes durante el desempeño de los estudiantes.					
33	Utilizas variados instrumentos para evaluar el aprendizaje logrado.					
34	Realizas seguimiento de los aprendizajes en función de las evaluaciones para corregir las deficiencias.					

35	Elaboras estrategias que permitan elevar el rendimiento de los estudiantes obtenidos en la evaluación.					
36	Planteas un plan de mejora para apoyar a los estudiantes que lo requieren.					

### Anexo 3. Cálculo de la muestra

$$n = \frac{NZ^2pq}{(N - 1)e^2 + Z^2pq}$$

Donde:

N Población 6,181  
 Z Nivel de confianza (95%) 1.96  
 p Probabilidad favorable 0.5  
 q Probabilidad desfavorable 0.5 e Error muestral 0.09 n  
 Muestra ?

**n 116.3547348 Anexo 4. Validez y confiabilidad de los instrumentos de recolección de datos**

	J1	J2	J3	S	V
P1	1.00	1.00	1.00	3	1.00
P2	1.00	1.00	1.00	3	1.00
P3	1.00	1.00	1.00	3	1.00
P4	1.00	1.00	1.00	3	1.00
P5	1.00	1.00	1.00	3	1.00
P6	1.00	1.00	1.00	3	1.00
P7	1.00	1.00	1.00	3	1.00
P8	1.00	1.00	1.00	3	1.00
P9	1.00	1.00	1.00	3	1.00
P10	1.00	1.00	1.00	3	1.00
P11	1.00	1.00	1.00	3	1.00
P12	1.00	1.00	1.00	3	1.00
P13	1.00	1.00	1.00	3	1.00
P14	1.00	1.00	1.00	3	1.00
P15	1.00	1.00	1.00	3	1.00
P16	1.00	1.00	1.00	3	1.00
P17	1.00	1.00	1.00	3	1.00
P18	1.00	1.00	1.00	3	1.00
P19	1.00	1.00	1.00	3	1.00
Validez de Contenido					<b>1.00</b>

**S**

**V=—————= Promedio de validez = 1.00**

## [n(C-1)]

S= Suma de los valores aceptables n=  
Numero de jueces

C= Valores asignados a cada pregunta

### Variable Gestión Pedagógica

	J1	J2	J3	S	V
P1	1	1	1	3	1.00
P2	1	1	1	3	1.00
P3	1	1	1	3	1.00
P4	1	1	1	3	1.00
P5	1	1	1	3	1.00

P6	1	1	1	3	1.00
P7	1	1	1	3	1.00
P8	1	1	1	3	1.00
P9	1	1	1	3	1.00
P10	1	1	1	3	1.00
P11	1	1	1	3	1.00
P12	1	1	1	3	1.00
P13	1	1	1	3	1.00
P14	1	1	1	3	1.00
P15	1	1	1	3	1.00
P16	1	1	1	3	1.00
P17	1	1	1	3	1.00
P18	1	1	1	3	1.00
P19	1	1	1	3	1.00
P20	1	1	1	3	1.00
P21	1	1	1	3	1.00
P22	1	1	1	3	1.00
P23	1	1	1	3	1.00
P24	1	1	1	3	1.00
P25	1	1	1	3	1.00
P26	1	1	1	3	1.00
P27	1	1	1	3	1.00
P28	1	1	1	3	1.00
P29	1	1	1	3	1.00
P30	1	1	1	3	1.00
P31	1	1	1	3	1.00
P32	1	1	1	3	1.00
P33	1	1	1	3	1.00
P34	1	1	1	3	1.00
P35	1	1	1	3	1.00
P36	1	1	1	3	1.00
Validez de Contenido					1.00

**S**

$$V = \frac{S}{[n(C-1)]} = \text{Promedio de validez} = 1.00$$

S= Suma de los valores aceptables n= Numero de jueces

C= Valores asignados a cada pregunta

## Anexo 5. Tabla de Validez de Contenido, constructo y criterio del instrumento.

### Validez de Constructo

		LIDERAZGO DIRECTIVO	Gestión de las condiciones para la mejora de los aprendizajes	Orientación de los procesos pedagógicos para la mejora de los aprendizajes
LIDERAZGO DIRECTIVO	Correlación de Pearson	1	,975**	,935**
	Sig. (bilateral)		,000	,000
	N	10	10	10

**Correlaciones**

\*\* . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

## 0,97

### Correlaciones

		GESTION PEDAGOGICA	Planificación	Ejecución	Evaluación
GESTION PEDAGOGICA	Correlación de Pearson	1	,898**	,989**	,954**
	Sig. (bilateral)		,000	,000	,000
	N	10	10	10	10

\*\* . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

\* . La correlación es significante al nivel 0,05 (bilateral).

## 0,95

### Validez de Criterio

### Correlaciones

	Gestión de las condiciones para la mejora de los aprendizajes	Orientación de los procesos pedagógicos para la mejora de los aprendizajes
Gestión de las condiciones para la mejora de los aprendizajes	Correlación de Pearson Sig. (bilateral) N	1 ,832** 10
Orientación de los procesos pedagógicos para la mejora de los aprendizajes	Correlación de Pearson Sig. (bilateral) N	,832** ,003 10

\*\* La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

**0,91**

**Correlaciones**

	Planificación	Ejecución	Evaluación
Planificación	Correlación de Pearson Sig. (bilateral) N	1 ,894** ,000	,754* ,012
Ejecución	Correlación de Pearson Sig. (bilateral) N	10 ,894** ,000	10 ,913** ,000
Evaluación	Correlación de Pearson Sig. (bilateral) N	10 ,754* ,012	10 ,913** ,000

\*\* La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

\* La correlación es significante al nivel 0,05 (bilateral).

**0,88**

**Confiabilidad del Instrumento**

Variable	Alfa de Cronbach	N de elementos
Liderazgo Directivo	,845	19
Gestión Pedagógica	,900	36

**Anexo 6. Autorización de aplicación del instrumento firmado por la respectiva autoridad.**

**Juez 1**

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA GESTIÓN PEDAGÓGICA**

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Sí	No	Sí	No	Sí	No	
	<b>DIMENSIÓN1: Planificación</b>							
1	Realiza la elaboración del instrumento de gestión: proyecto curricular institucional – PCI.	X		X		X		
2	Realiza la elaboración del instrumentos de gestión: plan anual de trabajo.	X		X		X		
3	Realizas la planificación de acuerdo al contexto de los estudiantes.	X		X		X		
4	Realizas tu planificación basándote en el Currículo Nacional.	X		X		X		
5	Realizas el planeamiento didáctico de las sesiones de clase.	X		X		X		
6	Prepara sus planes de sesión con los procesos de enseñanza aprendizaje.	X		X		X		
7	Organizas las actividades y estrategias para el logro de los aprendizajes.	X		X		X		
8	Planteas la motivación dentro de tus sesiones.	X		X		X		



9	Usas los instrumentos, materiales y demás recursos necesarios para la sesión de clase.	X		X		X		
10	Planificas actividades de apoyo y atención a la diversidad.	X		X		X		
11	Realizas actividades extracurriculares para la investigación en casa.	X		X		X		
<b>DIMENSIÓN 2: Ejecución</b>		<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
12	Propicias trabajos colaborativos.	X		X		X		
13	Propicias la construcción de aprendizajes en los trabajos en equipo.	X		X		X		
14	Usas la pregunta como estrategia para contrastar el logro de aprendizajes.	X		X		X		
15	Promueves oportunidades para resolver situaciones problemáticas de casos prácticos.	X		X		X		
16	Promueves el para el desarrollo de procesos críticos reflexivos acerca de los conocimientos adquiridos.	X		X		X		
17	Promueves espacios para generar un clima favorable.	X		X		X		
18	Utilizas recursos didácticos en el proceso de aprendizaje.	X		X		X		
19	Fomentas la participación activa de los estudiantes.	X		X		X		
20	Empleas recursos para el desarrollo de las actividades.	X		X		X		
21	Utilizas actividades alternativas para aquellos que terminan antes su tarea.	X		X		X		

22	Realizas la motivación para captar el interés de los estudiantes durante la sesión enseñanza de aprendizaje.	X		X		X		
23	Aplicas estrategias para favorecer la integración de estudiantes con habilidades diferenciadas.	X		X		X		
24	Desarrollas estrategias para la autonomía de los estudiantes.	X		X		X		

25	Aplicas estrategias innovadoras en las sesiones.	X		X		X		
<b>DIMENSIÓN 3: Evaluación</b>		<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
26	Utilizas instrumentos de evaluación para las sesiones de aprendizaje.	X		X		X		
27	Realizas la consolidación de los resultados de la evaluación.	X		X		X		
28	Analizas las metas que orientan su acción para darle coherencia a las actividades evaluadas en la evaluación formativa.	X		X		X		
29	Observas el proceso que desarrollan los estudiantes como elemento de la evaluación.	X		X		X		
30	Reflexionan sobre el resultado del aprendizaje logrado para proponer alternativas que corrijan las deficiencias.	X		X		X		
31	Promueves espacios de reflexión de los aprendizajes.	X		X		X		
32	Observas y registra las actitudes durante el desempeño de los estudiantes.	X		X		X		

33	Utilizas variados instrumentos para evaluar el aprendizaje logrado.	X		X		X		
34	Realizas seguimiento de los aprendizajes en función de las evaluaciones para corregir las deficiencias.	X		X		X		
35	Elaboras estrategias que permitan elevar el rendimiento de los estudiantes obtenidos en la evaluación.	X		X		X		
36	Planteas un plan de mejora para apoyar a los estudiantes que lo requieren.	X		X		X		



**PROTOCOLO DE EVALUACIÓN QUE MIDE LA VARIABLE GESTIÓN PEDAGÓGICA**

**Observaciones (en caso existan):**

**Opinión de aplicabilidad:**

Aplicable [ X ]      Aplicable después de corregir [ ]      No aplicable [ ]

**Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg: Jara Silverio Carmen Violeta**

**DNI: 32303408**

<sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup>**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

<sup>3</sup>**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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

**28 de octubre de 2021**

  
 -----  
**Mg. Carmen V. Jara Silverio**  
 Firma del experto evaluador  
**DNI 32303408**

**PROTOCOLO DE EVALUACIÓN QUE MIDE LA VARIABLE LIDERAZGO DIRECTIVO**

**Observaciones (en caso existan):**

---

**Opinión de aplicabilidad:**

Aplicable [  ]

Aplicable después de corregir [  ]

No aplicable [  ]

**Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg: Jara Silverio Carmen Violeta**

**DNI: 32303408**

<sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup>**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

<sup>3</sup>**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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

**28 de octubre de 2021**



Firma del experto informante

*Mg. Carmen V. Jara Silverio*

**DNI 32303408**

**DOCENTE**

## Juez 2



### CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL LIDERAZGO DIRECTIVO

Nº	DIMENSIONES / Items	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>DIMENSION 1:</b> Gestión de las condiciones para la mejora de los aprendizajes							
1	Realiza una preparación institucional adecuada para brindar un servicio educativo respetando el contexto y el clima de la comunidad.	x		x		x		
2	Hace participar a la comunidad educativa para la elaboración de los instrumentos de gestión dando a conocer la misión y visión y metas institucionales y de aprendizaje.	x		x		x		
3	Realiza un trabajo en equipo con la comunidad educativa para obtener mejores logros y resultados en los aprendizajes	x		x		x		
4	Propone espacio de integración del personal educativo fomentando un clima laboral amable y comunicación permanente	x		x		x		
5	Busca alternativas de solución frente a una situación problemática proponiendo diálogos, consensos o negociaciones.	x		x		x		
6	Informa a la comunidad educativa sobre los recursos con los que se cuenta y las que se requiere para una calidad y logro de aprendizaje de los estudiantes.	x		x		x		
7	Da a conocer a la comunidad educativa los recursos financieros con los que cuenta la institución.	x		x		x		
8	Comunica a los padres de familia a través de reuniones, paneles, etc. la gestión escolar, rendición de cuentas y resultados de la escuela .	x		x		x		
9	Convoca a reuniones para realizar una auto evaluación de los objetivos de la escuela.	x		x		x		
	<b>DIMENSION 2:</b> Orientación de los procesos pedagógicos para la mejora de los aprendizajes							
11	Brinda oportunidades de formación	x		x		x		

	continúa a los docentes para mejorar su desempeño.						
12	Brinda espacios para el trabajo en equipo entre los docentes, que contribuyen a la mejora de la enseñanza	x		x		x	
13	Brinda espacios de autoevaluación y reflexión sobre las relaciones que contribuyen a la mejora del clima escolar.	x		x		x	
14	Apoya las iniciativas de los docentes relacionadas a innovaciones e investigaciones pedagógicas que ayuden a la mejora pedagógica.	x		x		x	
15	Orienta la participación del equipo docente en los procesos de planificación curricular.	x		x		x	
16	Promueve la participación del equipo docente en los procesos de planificación curricular, en articulación con la propuesta curricular regional.	x		x		x	
17	Propicia una práctica docente basada en el aprendizaje colaborativo y por indagación para favorecer el logro de los aprendizajes	x		x		x	
18	Monitorea el uso de estrategias adecuados a la práctica pedagógica.	x		x		x	
19	Orienta el uso efectivo del tiempo y materiales educativos, en función del logro de las metas de aprendizaje.	x		x		x	
20	Propone a los docentes el uso de los resultados de evaluación para una reflexión de su propio desempeño	x		x		x	

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA GESTIÓN PEDAGÓGICA**

Nº	DIMENSIONES / Ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
<b>DIMENSIÓN 1: Planificación</b>								
1	Realiza la elaboración del instrumentos de gestión: proyecto curricular institucional - PCI	x		x		x		
2	Realiza la elaboración del instrumentos de gestión: plan anual de trabajo	x		x		x		
3	Realizas la planificación de acuerdo al contexto de los estudiantes	x		x		x		
4	Realizas tu planifica basándote en el Currículo Nacional	x		x		x		
5	Realizas el planeamiento didáctico de las sesiones de clase.	x		x		x		
6	Prepara sus planes de sesión con los procesos de enseñanza aprendizaje	x		x		x		
7	Organizas las actividades y estrategias para el logro de los aprendizajes	x		x		x		
8	Planteas la motivación dentro de tus sesiones	x		x		x		
9	Usas los instrumentos, materiales y demás recursos necesarios para la sesión de clase	x		x		x		
10	Planifica actividades de apoyo y atención a la diversidad.	x		x		x		
11	Comunica tareas complementarias a realizar por los alumnos para la próxima sesión	x		x		x		
<b>DIMENSIÓN 2: Ejecución</b>		<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
12	Propicias trabajos colaborativos	x		x		x		
13	Propicias la construcción de aprendizajes en los trabajos en equipo	x		x		x		
14	Usas la pregunta como estrategia para contrastar el logro del aprendizaje	x		x		x		
15	Promueves oportunidades para resolver situaciones problemáticas de casos prácticos	x		x		x		
16	Promueves el para el desarrollo de procesos críticos reflexivos acerca de los conocimientos adquiridos.	x		x		x		

17	Promueves espacios para generar un clima favorable	x		x		x		
18	Utilizas recursos didácticos en el proceso de aprendizaje.	x		x		x		
19	Fomentas la participación activa de los estudiantes.	x		x		x		
20	Empleas recursos para el desarrollo de las actividades	x		x		x		
21	Utilizas actividades alternativas para aquellos que terminan antes su tarea	x		x		x		
22	Realizas la motivación para captar el interés de los estudiantes durante la sesión enseñanza de aprendizaje.	x		x		x		
23	Aplicas estrategias para favorecer la integración de alumnos con habilidades diferenciadas.	x		x		x		
24	Desarrollas estrategias para la autonomía de los alumnos	x		x		x		
25	Aplicas estrategias innovadoras en las sesiones.	x		x		x		
<b>DIMENSIÓN 3: Evaluación</b>		<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
26	Utilizas instrumentos de evaluación para las sesiones de aprendizaje.	x		x		x		
27	Realizas la consolidación de los resultados de la evaluación	x		x		x		
28	Analizas las metas que orientan su acción para darle coherencia a las actividades evaluadas en la evaluación formativa.	x		x		x		
29	Observas el proceso que desarrollan los estudiantes como elemento de la evaluación.	x		x		x		
30	Reflexionan sobre el resultado del aprendizaje logrado para proponer alternativas que corrijan las deficiencias	x		x		x		
31	Promueves espacios de reflexión de los aprendizajes	x		x		x		
32	Observas y registra las actitudes durante el desempeño de los estudiantes.	x		x		x		
33	Utilizas variados instrumentos para evaluar el aprendizaje logrado.	x		x		x		
34	Realizas seguimiento de los aprendizajes en función de las	x		x		x		



	evaluaciones para corregir las deficiencias.						
35	Elaboras estrategias que permitan elevar el rendimiento de los alumnos obtenidos en la evaluación.	x		x		x	
36	Planteas un plan de mejora para apoyar a los estudiantes que lo requieren.	x		x		x	

**PROTOCOLO DE EVALUACIÓN QUE MIDE LA VARIABLE GESTIÓN PEDAGÓGICA**

Observaciones (en caso existan):

Opinión de aplicabilidad: Posee suficiencia

Aplicable [ x ]      Aplicable después de corregir [ ]      No aplicable [ ]

Apellidos y nombres del juez validador Dr. Ramírez Ríos Alejandro

DNI: 07191553

\*Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

\*Relevancia: El ítem es apropiado para representar el componente o dimensión específica del constructo.

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

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

31 de octubre de 2021



Firma del experto informante

### Juez 3

#### CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL LIDERAZGO DIRECTIVO

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Sí	No	Sí	No	Sí	No	
<b>DIMENSIÓN 1: Gestión de las condiciones para la mejora de los aprendizajes</b>								
1	Realiza una preparación institucional adecuada para brindar un servicio educativo respetando el contexto y el clima de la comunidad.	X		X		X		
2	Hace participar a la comunidad educativa para la elaboración de los instrumentos de gestión dando a conocer la misión, visión y metas institucionales y de aprendizaje.	X		X		X		
3	Realiza trabajo en equipo con la comunidad educativa para obtener mejores logros y resultados en los aprendizajes.	X		X		X		
4	Propone espacios de integración del personal educativo fomentando un clima laboral amable y comunicación permanente.	X		X		X		
5	Busca alternativas de solución frente a una situación problemática proponiendo diálogos, consensos o negociaciones.	X		X		X		
6	Informa a la comunidad educativa sobre los recursos con los que se cuenta y las que se requiere para el logro de aprendizaje.	X		X		X		
7	Da a conocer a la comunidad educativa los recursos financieros con los que cuenta la institución.	X		X		X		
8	Comunica a los padres de familia a través de reuniones, paneles, etc. la gestión escolar, rendición de cuentas y resultados de la escuela.	X		X		X		
9	Convoca a reuniones para realizar la auto evaluación de los objetivos de la escuela.	X		X		X		
<b>DIMENSIÓN 2: Orientación de los procesos pedagógicos para la mejora de los aprendizajes</b>								
10	Brinda oportunidades de formación continua a los docentes para mejorar su desempeño.	X		X		X		
11	Brinda a los docentes espacios para el trabajo en equipo, que contribuyen a la mejora de la enseñanza.	X		X		X		
12	Brinda espacios de autoevaluación	X		X		X		

	y reflexión sobre las relaciones que contribuyen a la mejora del clima escolar.						
13	Apoya las iniciativas de los docentes relacionadas a innovaciones e investigaciones pedagógicas que ayuden a la mejora pedagógica.	X		X		X	
14	Orienta la participación del equipo docente en los procesos de planificación curricular.	X		X		X	
15	Promueve la participación del equipo docente en los procesos de planificación curricular, en articulación con la propuesta curricular regional.	X		X		X	
16	Propicia la práctica docente basada en el aprendizaje colaborativo y por indagación para favorecer el logro de los aprendizajes.	X		X		X	
17	Monitorea el uso de estrategias adecuadas a la práctica pedagógica.	X		X		X	
18	Orienta el uso efectivo del tiempo y materiales educativos, en función del logro de las metas de aprendizaje.	X		X		X	
19	Propone a los docentes el uso de los resultados de evaluación para una reflexión de su propio desempeño.	X		X		X	

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA GESTIÓN PEDAGÓGICA**

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Sí	No	Sí	No	Sí	No	
<b>DIMENSIÓN 1: Planificación</b>								
1	Realizas la elaboración del instrumento de gestión: proyecto curricular institucional – PCI.	X		X		X		
2	Realizas la elaboración del instrumento de gestión: plan anual de trabajo.	X		X		X		
3	Realizas la planificación de acuerdo al contexto de los estudiantes.	X		X		X		
4	Realizas tu planificación basándote en el Currículo Nacional.	X		X		X		
5	Realizas el planeamiento didáctico de las sesiones de clase.	X		X		X		
6	Prepara sus planes de sesión con los procesos de enseñanza aprendizaje.	X		X		X		
7	Organizas las actividades y estrategias para el logro de los aprendizajes.	X		X		X		
8	Planteas la motivación dentro de tus sesiones	X		X		X		
9	Usas instrumentos, materiales y demás recursos necesarios para la sesión de clase.	X		X		X		
10	Planificas actividades de apoyo y atención a la diversidad.	X		X		X		
11	Comunicas tareas complementarias para que los estudiantes realicen en la próxima sesión.	X		X		X		
<b>DIMENSIÓN 2: Ejecución</b>								
12	Propicias trabajos colaborativos.	X		X		X		
13	Propicias la construcción de aprendizajes en los trabajos en equipo.	X		X		X		
14	Usas la pregunta como estrategia para contrastar el logro del aprendizaje.	X		X		X		
15	Promueves oportunidades para resolver situaciones problemáticas de casos prácticos.	X		X		X		
16	Promueve el desarrollo de procesos críticos reflexivos acerca de los conocimientos adquiridos.	X		X		X		
17	Promueves espacios para generar un clima favorable .	X		X		X		
18	Utilizas recursos didácticos en el proceso de aprendizaje.	X		X		X		
19	Fomentas la participación activa de los estudiantes.	X		X		X		

20	Empleas recursos para el desarrollo de las actividades.	X		X		X	
21	Utilizas actividades alternativas para aquellos que terminan antes su tarea.	X		X		X	
22	Realizas la motivación para captar el interés de los estudiantes durante la sesión enseñanza de aprendizaje.	X		X		X	
23	Aplicas estrategias para favorecer la integración de los estudiantes con necesidades educativas especiales.	X		X		X	
24	Desarrollas estrategias para la autonomía de los estudiantes.	X		X		X	
25	Aplicas estrategias innovadoras en las sesiones.	X		X		X	
<b>DIMENSIÓN 3: Evaluación</b>		<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>
26	Utilizas instrumentos de evaluación para las sesiones de aprendizaje.	X		X		X	
27	Realizas la consolidación de los resultados de la evaluación.	X		X		X	
28	Analizas las metas que orientan su acción para darle coherencia a las actividades evaluadas en la evaluación formativa.	X		X		X	
29	Observas el proceso que desarrollan los estudiantes como elemento de la evaluación.	X		X		X	
30	Reflexionan sobre el resultado del aprendizaje logrado para proponer alternativas que corrijan las deficiencias.	X		X		X	
31	Promueves espacios de reflexión de los aprendizajes.	X		X		X	
32	Observas y registra las actitudes durante el desempeño de los estudiantes.	X		X		X	
33	Utilizas variados instrumentos para evaluar el aprendizaje logrado.	X		X		X	
34	Realizas seguimiento de los aprendizajes en función de las evaluaciones para corregir las deficiencias.	X		X		X	
35	Elaboras estrategias que permitan elevar el rendimiento de los estudiantes obtenidos en la evaluación.	X		X		X	
36	Planteas un plan de mejora para apoyar a los estudiantes que lo requieren.	X		X		X	

PROTOCOLO DE EVALUACIÓN QUE MIDE LA VARIABLE DE LIDERAZGO DIRECTIVO

Observaciones (en caso existan):

Existe suficiencia en el instrumento

Opinión de aplicabilidad:

Aplicable  Aplicable después de corregir  No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg: Scienc Fajardo, Paul Gustavo

DNI: 21846018

<sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup>**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

<sup>3</sup>**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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

.....08 de Nov..... de 2021



-----  
Firma del experto informante

PROTOCOLO DE EVALUACIÓN QUE MIDE LA VARIABLE DE GESTION PEDAGOGICA

Observaciones (en caso existan):

Existe suficiencia en el instrumento.

Opinión de aplicabilidad:

Aplicable  Aplicable después de corregir [ ] No aplicable [ ]

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg: Sáenz Fajardo, Paul Gustavo

DNI: 21846018

<sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup>**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

<sup>3</sup>**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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

08 de Nov. de 2021



Firma del experto informante

## Anexo 5. Figuras

Figura 1 Relación entre liderazgo directivo y gestión pedagógica.

Grafica de barras agrupadas

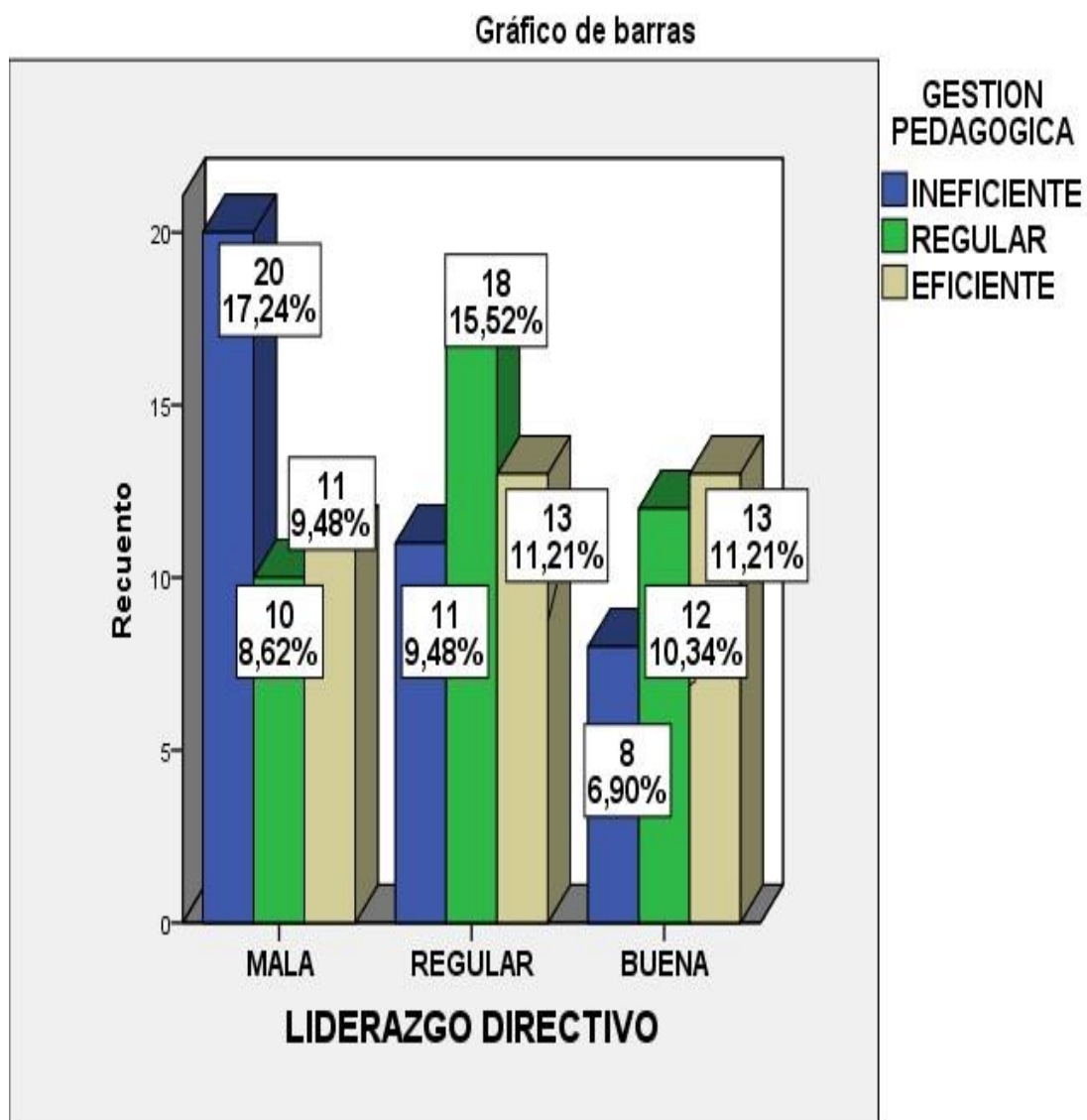


Figura 2. 1 Relación entre liderazgo directivo y planificación.



Gráfico de barras

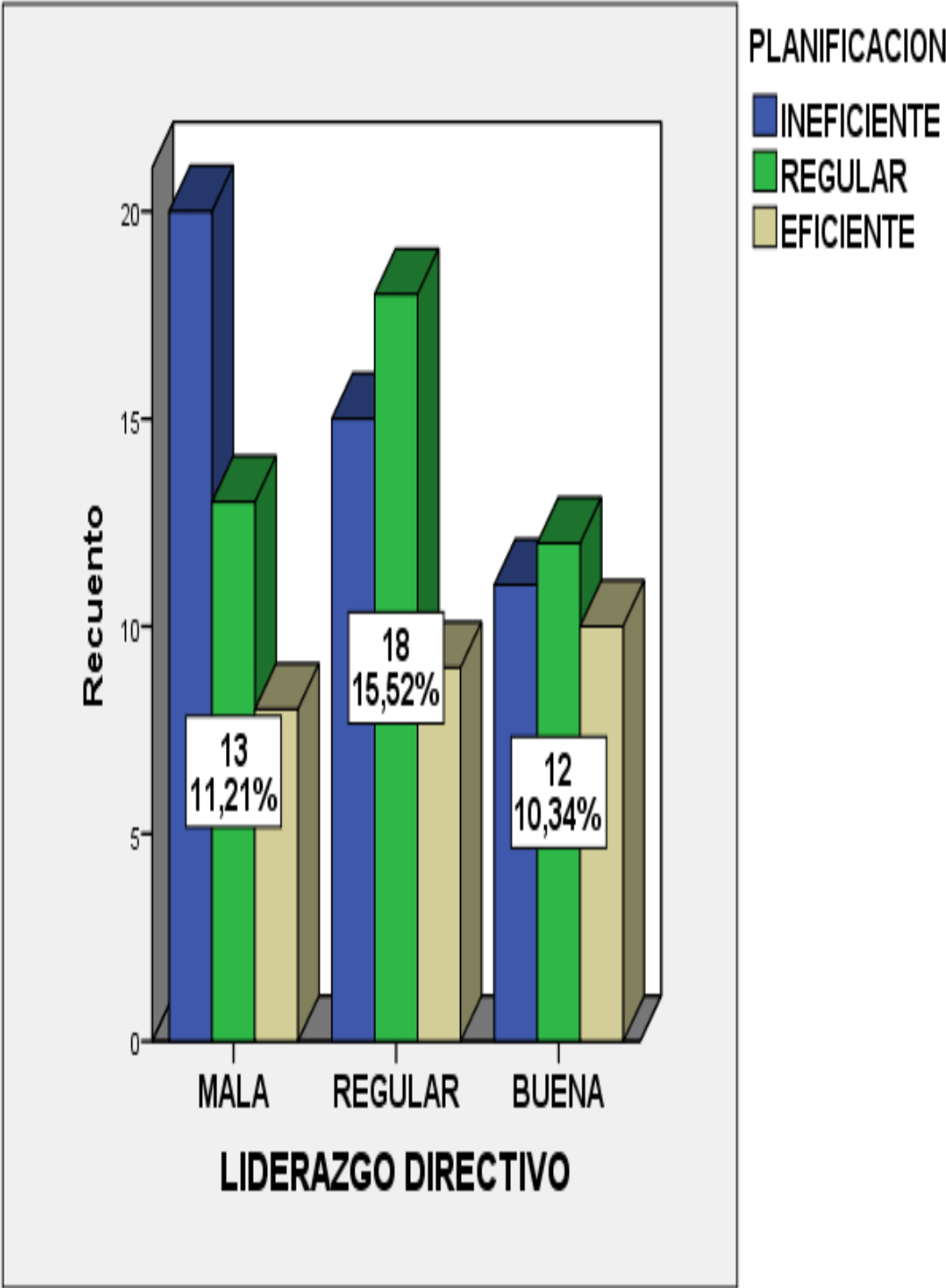


Figura 3. 1 Relación entre liderazgo directivo y ejecución.

Gráfico de barras

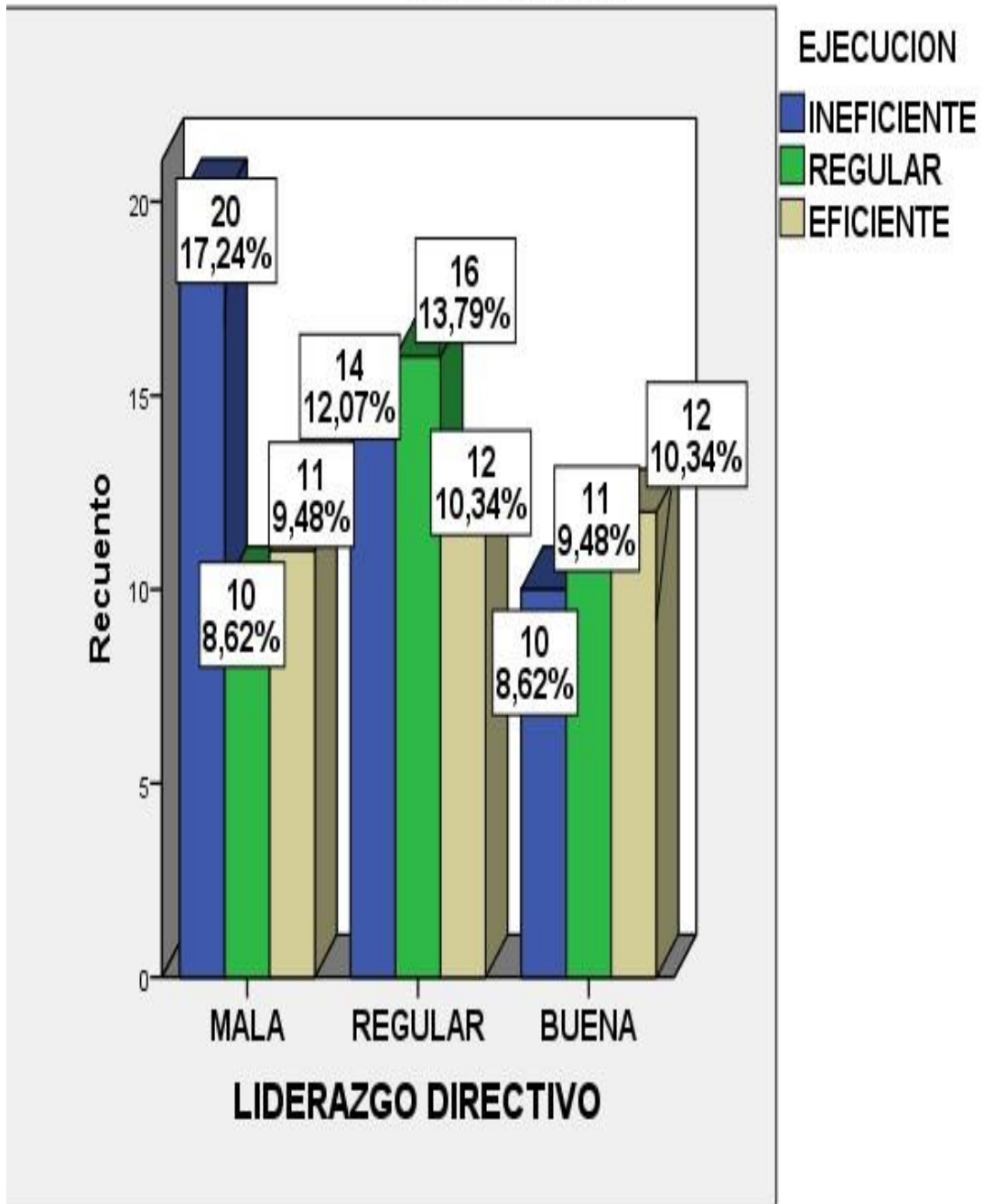
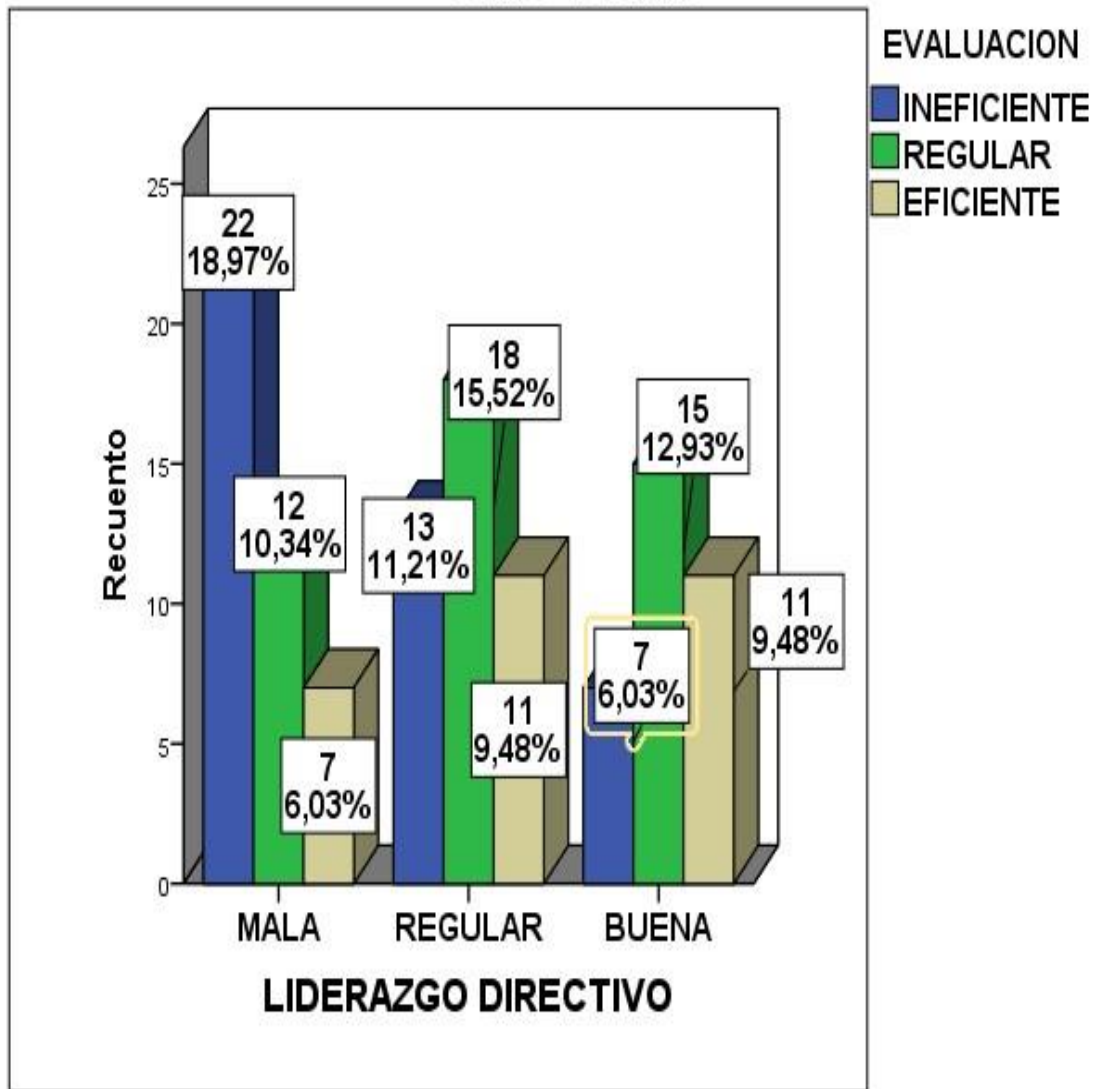


Figura 4. 1 Relación entre liderazgo directivo y evaluación.

Gráfico de barras





**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO**

**MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN**

**Declaratoria de Autenticidad del Asesor**

Yo, RAMIREZ RIOS ALEJANDRO, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis titulada: "LIDERAZGO DIRECTIVO Y GESTIÓN PEDAGÓGICA EN INSTITUCIONES EDUCATIVAS DE LA UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL 06,2021", cuyo autor es MAYTA VILLAR MAYA VENNY, constato que la investigación cumple con el índice de similitud establecido, y verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

En tal sentido, asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

LIMA, 10 de Enero del 2022

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
RAMIREZ RIOS ALEJANDRO <b>DNI:</b> 07191553 <b>ORCID</b> 0000-0003-0976-4974	Firmado digitalmente por: ALRAMIREZRIO el 11-01- 2022 23:06:22

Código documento Trilce: TRI - 0264804