



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO**

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN  
GESTIÓN PÚBLICA**

Incidencia del liderazgo directivo en la gestión pedagógica del  
trabajo remoto durante la pandemia en la REI 03, Santiago de  
Surco 2021

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:**

Maestra en Gestión Pública

**AUTORA:**

Hernandez Huaman, Jenny Isabel (ORCID: 0000-0001-9347-2768)

**ASESOR:**

Dr. Guizado Oscoco, Felipe (ORCID: 0000-0003-3765-7391)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Gestión de Políticas Públicas

**LIMA - PERÚ**

2022

## **Dedicatoria**

La presente investigación está dedicada a Dios, a mi mamá Felicita y papá Santos, ya que gracias a ellos puedo seguir avanzando en mi carrera; también se lo dedico a los pequeños de la casa Gigi y Lito ya que fueron mi compañía durante este trayecto, ellos con sus alegrías lograron que este arduo trabajo se convierta en placentero, además a mis compañeros de trabajo que me alentaron a no desvanecer y lograr mi objetivo.

## **Agradecimiento**

A Dios por darme salud en estos momentos tan difíciles por los que pasa el mundo a causa de la pandemia.

A la virgen María, ella guía mi camino todos los días.

A mi familia por su apoyo constante para poder concluir la tesis con éxito.

Al Dr. Felipe Guizado Oscoco y la Dra. Aura Elisa Quiñones Li por su asesoría y apoyo en la realización del presente trabajo de investigación.

## Índice de Contenidos

Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Índice de figuras	vi
RESUMEN	vii
ABSTRACT	viii
I INTRODUCCIÓN	1
II MARCO TEÓRICO	4
III METODOLOGÍA	15
3.1. Tipo y diseño de investigación	15
3.2. Variables y operacionalización	16
3.3. Población, muestra, muestreo, unidad de análisis	17
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y Confiabilidad	20
3.5. Procedimientos	22
3.6 Método de análisis de datos	22
3.7. Aspectos éticos	22
IV RESULTADOS	23
V DISCUSIÓN	35
VI CONCLUSIONES	41
VII RECOMENDACIONES	43
REFERENCIAS	44
ANEXOS	

## Índice de Tablas

Tabla 1	Población	17
Tabla 2	Resultado de la validez de los instrumentos	21
Tabla 3	Prueba de confiabilidad Variable 1: Liderazgo directivo.	21
Tabla 4	Prueba de confiabilidad Variable 2: Gestión Pedagógica.	21
Tabla 5	Frecuencias de la variable Liderazgo directivo	23
Tabla 6	Dimensiones de la variable Liderazgo directivo	24
Tabla 7	Variable Gestión pedagógica	26
Tabla 8	Dimensiones de la Variable Gestión pedagógica	27
Tabla 9	Ajuste del modelo y Pseudo R cuadrado que explica la incidencia del liderazgo directivo en la gestión pedagógica	28
Tabla 10	Pseudo R cuadrado	28
Tabla 11	Estimación de los parámetros del modelo que explica la incidencia liderazgo directivo en la gestión pedagógica	29
Tabla 12	Ajuste del modelo y Pseudo R cuadrado que explica la incidencia del liderazgo directivo en la dimensión planificación curricular	30
Tabla 13	Pseudo R cuadrado	30
Tabla 14	Estimación de los parámetros del modelo que explica la incidencia del liderazgo directivo en la dimensión planificación curricular.	30
Tabla 15	Ajuste del modelo y Pseudo R cuadrado que explica la incidencia del liderazgo directivo en la dimensión ejecución curricular	31
Tabla 16	Pseudo R cuadrado	31
Tabla 17	Estimación de los parámetros del modelo que explica la incidencia del liderazgo directivo en la dimensión ejecución curricular	32
Tabla 18	Ajuste del modelo y Pseudo R cuadrado que explica la incidencia del liderazgo directivo en la dimensión evaluación curricular	33
Tabla 19	Pseudo R cuadrado	33
Tabla 20	Estimación de los parámetros del modelo que explica la incidencia del liderazgo directivo en la dimensión evaluación curricular	34

## Índice de Figuras

Figura 1	Distribución de frecuencias de la variable Liderazgo directivo	24
Figura 2	Variable Liderazgo directivo	25
Figura 3	Variable Gestión pedagógica	27
Figura 4	Dimensiones Variable Gestión pedagógica	27

## RESUMEN

El presente trabajo de investigación tuvo por objetivo determinar la incidencia que tiene el liderazgo directivo en la gestión pedagógica del trabajo remoto durante la pandemia en la REI 03 del distrito de Santiago de Surco en el año 2021.

La investigación es de tipo básica, el enfoque es cuantitativo y descriptivo, diseño no experimental; se consideró para el estudio una muestra donde  $n=87$ ; participaron directores y docentes de tres instituciones educativas, se aplicó como técnica la encuesta y como instrumento dos cuestionarios, donde la variable liderazgo directivo dio resultados de confiabilidad de Alfa de Cronbach de 0,944 y la variable gestión pedagógica 0,908.

Los resultados estadísticos usando el SPSS V26 concluye que el liderazgo directivo incide en la gestión pedagógica en el trabajo remoto durante la pandemia en la REI 03 del distrito de Santiago de Surco en el año 2021, el modelo logístico tiene significancia ( $\chi^2=4,634$ ;  $p<0,05$ ), el valor de Pseudo R cuadrado a través de Nagelkerke (0,060) precisa existencia de la dependencia en un 6%, asimismo precisa que el liderazgo directivo (Wald=3,339) y posee  $p=0,008<0,05$  que denota el margen para la afirmación de la dependencia de la variable gestión pedagógica durante la pandemia respecto del liderazgo directivo.

**Palabras clave:** liderazgo, directivo, gestión, pedagógica.

## ABSTRACT

The objective of this research work was to determine the impact that executive leadership has on the pedagogical management of remote work during the pandemic in REI 03 of the Santiago de Surco district in 2021.

The research is of a basic type, the approach is quantitative and descriptive, non-experimental design; A sample where  $n = 87$  was considered for the study; Directors and teachers from three educational institutions participated, the survey was applied as a technique and two questionnaires as an instrument, where the managerial leadership variable gave reliability results of Cronbach's Alpha of 0.944 and the pedagogical management variable 0.908.

The statistical results using the SPSS V26 conclude that the directive leadership affects the pedagogical management in remote work during the pandemic in REI 03 of the district of Santiago de Surco in the year 2021, the logistic model has significance ( $\chi^2 = 4.634$ ;  $p < 0.05$ ), the Pseudo R squared value through Nagelkerke (0.060) requires the existence of dependency in 6%, it also specifies that the managerial leadership (Wald = 3.339) and has  $p = 0.008 < 0.05$  that denotes the margin for the affirmation of the dependence of the pedagogical management variable during the pandemic on managerial leadership.

**Keywords:** leadership, manager, management, pedagogical.



## I. INTRODUCCIÓN

La UNESCO (2016) para América Latina y el Caribe (OREALC/UNESCO) tiene como visión que el líder educativo focalice su atención sobre la gestión pedagógica, ya que esto favorecería a la profesionalización de los maestros de las instituciones educativas y por ende un gran impacto en los aprendizajes de los educandos. Los últimos años toma mucha relevancia en el mundo el tema de liderazgo directivo, ya que este traería consigo cambios radicales en cuanto a los espacios para el aprendizaje, la metodología de los docentes y los contenidos que se impartirían en las escuelas. Actualmente las funciones del directivo recaen más en el parte administrativa y no en lo pedagógico, agregándole a esto que no tiene libertad para el manejo de recursos humanos, ni económicos de la escuela. El líder educativo y su intervención directa y constante en la gestión pedagógica brindando apoyo permanente a los docentes favorecería al fin primordial de las políticas públicas de educación que es cerrar las brechas de logros de aprendizaje en las instituciones escolares. Aun se carece de una política centrada en un líder educativo que priorice la función pedagógica, pues son múltiples las funciones que asume al recibir el cargo.

MINEDU (2014) Las Políticas educativas al 2021, año del Bicentenario, se estableció como objetivo asegurar cambios para el bienestar de todos y del desarrollo del país, pero podemos referirnos que los hubo en la mayoría de las instituciones del Estado, pero el Sector Educativo por muchos años se mantuvo con la misma estructura. Una estructura donde los líderes de la Gestión solo centraron su atención en el monitoreo a los docentes, un monitoreo con vacíos, ya que solo sirvieron los resultados para dar cuenta de su trabajo como gestor educativo y no el objetivo principal de su gestión que es asegurar la mejora de la práctica pedagógica de los docentes. Los resultados que debe lograr el gestor público como líder directivo tendrá que reflejarse en un modelo de gestión centrado en logros de aprendizaje; a partir de su liderazgo pedagógico, además deberá mantener una organización escolar democrática que sea pertinente y de acuerdo a las necesidades de su contexto local y sobre todo garantizar una escuela donde se desarrolle la sana convivencia democrática e intercultural. Frente a esta situación

los protagonistas de mantener la escuela activa y con resultados recae en gran parte en el Directivo, pues este debe garantizar su gestión como líder pedagógico y asumir los objetivos planteados por las Políticas Públicas de Estado. En el artículo 55 de la Ley General de Educación, Ley 28044 le transfiere al líder directivo las funciones y capacidades de toma de decisión. En este escenario, el director se vuelve estratégico, en la medida en que se establece una política que le da mayor autonomía, otorgándole nuevas funciones para la gestión institucional y pedagógica (Unidad de Medición de la Calidad Educativa 2006; Uribe 2007). Así, actualmente, las políticas del sector Educación están orientadas a la reforma escolar, y priorizan una gestión centrada en los resultados y aprendizajes

Frente a la situación que estamos viviendo a nivel mundial a causa de la pandemia desde el 2020 hasta la fecha, los líderes educativos de la REI 03 del distrito de Santiago de Surco tuvieron que reinventarse y dirigir a los docentes desde plataformas virtuales ya que se declaró a nivel nacional la emergencia sanitaria a causa del COVID 19. La gestión del líder educativo tuvo que incidir y demostrar su capacidad de liderazgo para poder encauzar el trabajo del docente y que esta garantice su buena gestión pedagógica, muchos directivos sin conocimientos del uso de las tecnologías, enfrentaron este nuevo desafío. Es aquí donde el perfil del líder se pone en cuestión de juicio, el liderazgo que están asumiendo los directivos para garantizar su gestión pedagógica será el adecuado, realmente se están preocupando porque los docentes mejoren y reflexionen sobre su práctica pedagógica, estarán implementándolos en herramientas tecnológicas y capacitándolos a través de reuniones de trabajo colegiado u implementando las comunidades de aprendizaje en sus escuelas remotas, además sistematizarán resultados de logros de aprendizaje y reflexionarán con sus docentes para que estos mejoren su práctica pedagógica según las necesidades y el contexto donde laboran.

Los directivos líderes de las instituciones educativas de la REI 03 de Santiago de Surco reunirán las condiciones de un líder enfocado en la gestión pedagógica y estarán preparados para asumir este nuevo reto es por esta razón que nace la siguiente interrogante que a través del presente trabajo de investigación se podrá corroborar. Para ello tenemos como problema general, ¿Cuál es la

incidencia del liderazgo directivo en la gestión pedagógica del trabajo remoto durante la pandemia en la red 03 del distrito de Santiago de Surco en el año 2021?, a su vez también se presentan los siguientes problemas específicos: (1) ¿Cuál es la incidencia del liderazgo directivo con la planificación curricular del trabajo remoto durante la pandemia en la red 03 del distrito de Santiago de Surco en el año 2021?, (2)¿Cuál es la incidencia del liderazgo directivo con la ejecución curricular del trabajo remoto durante la pandemia en la red 03 del distrito de Santiago de Surco en el año 2021?, (3)¿Cuál es la incidencia del liderazgo directivo con la evaluación curricular del trabajo remoto durante la pandemia en la red 03 del distrito de Santiago de Surco en el año 2021?.

La justificación de la investigación se sustenta desde la perspectiva teórica, metodológica y práctica: la primera las teorías se fundamentan en la búsqueda de la literatura para el enriquecimiento de la teoría fundamental de cada una de las variables; el conocimiento, los aportes teóricos propios de la investigación, la recuperación, la compilación y el análisis de las teorías ayudarán y darán soporte a la presente investigación; la parte metodológica será importante porque cumplirá con el rigor del método científico, se recogerán y analizarán datos cuantitativos sobre las variables, cumpliéndose así los procedimientos para el estudio y la construcción de instrumentos para validar las variables; por último la investigación nos servirá como ayuda a las futuras generaciones de directivos para que puedan centrar su atención hacia un liderazgo orientado a resultados de una buena práctica de gestión pedagógica, donde los docentes mejoren su desempeño laboral bajo la tutela del líder directivo, al mismo tiempo servirá a los docentes para verificar si vienen realizando una eficiente labor en su gestión pedagógica con fines de logros de aprendizaje.

El objetivo general de la investigación será determinar la incidencia que tiene el liderazgo directivo en la gestión pedagógica del trabajo remoto durante la pandemia en la REI 03 del distrito de Santiago de Surco en el año 2021.

Los objetivos específicos de la investigación serán: (1) Determinar la incidencia que tiene el liderazgo directivo y la planificación curricular durante la pandemia en la REI 03 del distrito de Santiago de Surco en el año 2021; (2) Determinar la incidencia del liderazgo directivo y la ejecución curricular durante la

pandemia en la REI 03 del distrito de Santiago de Surco en el año 2021; (3) Determinar la incidencia del liderazgo directivo y la evaluación curricular durante la pandemia en la REI 03 del distrito de Santiago de Surco en el año 2021

El presente estudio nos lleva a plantearnos la siguiente hipótesis general: el liderazgo directivo incide en la gestión pedagógica para lograr que los docentes mejoren su práctica profesional en el trabajo remoto durante la pandemia en la REI 03 del distrito de Santiago de Surco en el año 2021.

Las hipótesis específicas de la investigación serán: (1) El liderazgo directivo incide en la planificación curricular durante la pandemia en la REI 03 del distrito de Santiago de Surco en el año 2021; (2) El liderazgo directivo incide en la ejecución curricular durante la pandemia en la REI 03 del distrito de Santiago de Surco en el año 2021; (3) El liderazgo directivo incide en la evaluación curricular durante la pandemia en la REI 03 del distrito de Santiago de Surco en el año 2021.

## **II. MARCO TEÓRICO**

Para dar sustento a la investigación se revisó antecedentes en el contexto internacional, así tenemos a, Cordero (2021) el objetivo de su investigación fue determinar si existe relación entre el liderazgo directivo y el líder servidor en escuelas de primer nivel en Puerto Rico, para corroborar su estudio consideró para ello la aplicación de un cuestionario; una pre prueba y una post, luego de una implementación. Concluyó que no existe relación significativa al comparar los resultados de las pruebas. En la prueba de t-test se obtuvo un resultado no significativo ( $\text{sig.} > .05.$ ) y en la posprueba tampoco fue significativa.

Por otro parte, Ordoñez et al. (2020), realizaron un análisis sobre las variables liderazgo directivo y desempeño de los maestros bajo el marco legal de Ecuador con el fin de proponer bases teóricas que ayuden a una gestión de calidad. Se optó por la investigación cualitativa basada en revisión de documentos legales que rigen el sistema educativo y la función del director. Concluyeron que las leyes amparan a la educación como un derecho de los ciudadanos y que el estado tiene el deber de mantener un sistema donde se brinde una educación de calidad y se cumplan los objetivos como país.

Por otro lado, Cabrera (2019), se propone en su investigación verificar si la gestión pedagógica influye en el desempeño de los docentes de una escuela en Ecuador. El tipo de diseño que uso fue no experimental, correlacional causal, usando como instrumento un cuestionario con escala de Liker que aplicó a 28 docentes, usó el coeficiente de alfa de Conbrach para sus muestras dando resultados para la primera variable 0,816 y la segunda 0,747. Concluyó en su estudio que existe una influencia significativa entre las variables.

Además, Villaga (2019) su investigación tuvo como propósito plantear un diseño que sirva como modelo para formar líderes educativos que centren su atención en logro de aprendizajes de los estudiantes, además de profesionalizar al docente. El diseño metodológico que usó se basó en tres estudios empíricos: el cuantitativo, usando para esto cuestionarios para la variable desempeño docente, el segundo fue estudio de casos con enfoque cualitativo realizando un análisis profundo de las características y desempeño de la gestión y liderazgo directivo, como tercer estudio la propuesta del modelo liderazgo participativo dialógico. Concluye que la gestión y el liderazgo tienen influencia siempre y cuando se movilizan las variables. Su propuesta apunta a las políticas educativas que centren su atención en el fortalecimiento del liderazgo en las escuelas.

De igual forma, Soto (2019) realizó su investigación en una institución considerada de excelencia en Puerto Rico, tuvo tres objetivos, primero observar cómo se daba la cultura del liderazgo, conocer como ejerce el directivo la cultura del liderazgo y estudiar los aportes de una cultura de liderazgo con fundamento psicológicos, antropológicos y sociológico. Se entrevistó al directivo y se le observó su desempeño para verificar su liderazgo donde los valores son considerados prioridad, los docentes son motivados a su desarrollo profesional, se ejecutan actividades extracurriculares para el aprendizaje y si se lideraba sin presión. Se concluyó que la cultura de liderazgo en estas escuelas no cumple con las pautas previstas de eficacia y eficiencia, además el liderazgo del directivo es débil en cuanto a que hay poca participación y compromiso en la comunidad escolar.

En cuanto a la búsqueda de referencias nacionales sobre la investigación, se ubica a Cucho (2020), el propósito de su investigación se basa en la descripción del vínculo que existe entre las variables liderazgo directivo y desempeño docente

en instituciones educativas de Pucallpa, para su marco metodológico uso el tipo de investigación cuantitativo, descriptivo, no experimental, aplicó un cuestionario a 102 encuestados y correlacionó resultados usando el Rho de Spearman. Concluyó que hay relación entre las variables de forma significativa, además de que a pesar de estar en estado de emergencia por la pandemia su investigación contribuirá en la mejora del servicio que se presta en las escuelas.

Por otra parte, Córdor (2019), realizó estudios cuyo objetivo fue buscar la incidencia entre las variables gestión pedagógica y calidad educativa en la institución educativa del distrito de Independencia; usó diseño no experimental correlacional, el enfoque cuantitativo, aplicó un cuestionario, llega a concluir usando para esto Rho de Spearman = 0.832 que sí existe una significativa relación entre las variables, agregando que si se mejora en gestión pedagógica se mejorará la calidad de la educación en nuestro país.

Por otro lado, Quispe (2019) propuso demostrar que la gestión pedagógica del líder directivo tiene una relación con la práctica laboral del docente, dicho estudio lo realizó en una institución educativa del Cercado de Lima, su investigación fue de enfoque cuantitativo, diseño no experimental, correlacional de corte transversal, además usó como pruebas el Alfa de Cronbach y la correlación de Pearson; llegó a concluir que mientras la gestión pedagógica del líder directivo se dé bajo parámetros óptimos, los niveles de la labor del docente subirán y serán eficaces, caso contrario esos niveles podrían mostrarse con deficiencias y limitaciones.

Asimismo, Manes (2019) planteó su investigación con el propósito de buscar las incidencias entre las variables estilos de liderazgo directivo y gestión pedagógica, este estudio lo realizó en la provincia de Huaral. La metodología empleada fue la descriptiva correlacional, para recolectar los datos usó las encuestas tipo cuestionario con escala Likert. Llegó a la siguiente conclusión, existe incidencia directa entre las variables, la correlación voto resultados de 0.714, considerado esto como una magnitud positiva.

Por último, se mencionará en antecedentes nacionales a Cachay (2018), el autor plantea su investigación con el propósito de diseñar una alternativa de

liderazgo con sustentado en teorías, la situacional y la de las expectativas de Vroom con el fin de proporcionar alternativas para que se mejore la gestión pedagógica, dicha investigación la realizó en una institución educativa de la provincia de Huaylas. Diseño de investigación de tipo descriptivo propositiva. Los resultados del estudio determinaron que en dicha institución se carece de una buena gestión pedagógica y que existen debilidades en la ejecución, planificación y organización curricular, por ende los resultados de logros de aprendizaje son deficientes en los estudiantes.

La variable liderazgo directivo se sustentará bajo la teoría Humanista de McGregor, citada por Coopers & Lybran (1994) , una teoría que a pesar de los tiempos sigue vigente y que tiene relación con el manejo de recursos humanos, el autor piensa que los directivos pueden tener dos formas de pensamiento: En la primera los directivos piensan que sus subalternos solo rendirán con eficiencia y eficacia bajo un contexto de trabajo a presión, pues estos muestran actitudes de flojera, además son los que solo trabajan si de por medio está presente un aumento económico, a este grupo los denomina estilo laboral tipo X, en el segundo grupo los directivos que piensan que las personas que tienen un buen manejo de sí mismos, les gusta el trabajo, muestran actitudes positivas y activas, sin ejercer en ellos ningún tipo de presión logran los objetivos que se tracen en la institución, a estos los denomina estilo laboral de tipo Y. Es aquí la importancia de esta teoría, en las escuelas el líder directivo debe fomentar, alentar y motivar el estilo Y en sus docentes, pues las escuelas que dirijan deben ser bajo perfiles democráticos, participativos, donde las decisiones que se tomen salga del consenso de la organización, esto permitiría que los docentes se motiven e integren al trabajo, además la comunicación entre el líder directivo y los docentes debe darse en forma horizontal de confianza ya que esto generará resultados favorables a los objetivos que se planteen en las instituciones.

Para dar sustento teórico a la investigación se ve por conveniente definir la variable liderazgo directivo. La OEI (2019), hace referencia a un compuesto que reúne el encargado de la dirección escolar el cual debe contar con competencias, habilidades y conocimientos ya que al asumir el cargo tendrá que asumir con responsabilidad funciones no solo administrativas de cumpliendo de normas, sino

que además deberá ser un líder innovador propulsor de implementaciones de proyectos para la mejora educativa, además deberá estar preparado para afrontar y resolver situaciones de conflictos, agregando a esto debe ser un visionario de la escuela que todos queremos.

Asimismo, para Marín (2019) define al líder educativo del siglo XXI, plantea que no es algo sencillo asumir este cargo ya que se requiere una persona competente, hábil y con grandes retos, sobre todo en estos tiempos digitales, cabe agregar a la cita del autor que un directivo en este contexto tiene el deber de demostrarse reinventado para poder dirigir las escuelas bajo estos nuevos contextos donde la tecnología nos lleva la delantera.

Por otra parte, Quevedo (2021) define el liderazgo directivo como aquel individuo que tendrá que demostrar sencillez para poder dirigirse a su grupo y trabajar en forma colaborativa, además debe ser un modelo que inspira a otros y sabe guiarlos a cumplir metas.

Al respecto, Çağış y Buyükakinci (2019), define al líder educativo efectivo como aquel que puede trazarse objetivos e influir, guiar, usar sus capacidades y conocimientos sobre otros, para que estos puedan mejorar su rendimiento y productividad en la institución.

Así pues, Lora (2018) define liderazgo educativo dando énfasis al líder que posee destreza y experiencia acumulada en el cargo, tanto académica como en el ejercicio de la labor, pues esto permitirá que su desempeño sea favorable y con buenos aportes a la institución, además de traer consigo los conocimientos necesarios para profesionalizar eficazmente a los docentes, promoverá los proyectos educativos y realizará un monitoreo en el cual los docentes se sientan respaldados y motivados con miras al desarrollo curricular. Es un líder efectivo con gran influencia por ser un experto.

Aunado a esto, Sierra (2016) plantea en su artículo la definición de liderazgo directivo a aquel que tiene una gran influencia para orientar a la comunidad escolar a proyectarse a la calidad educativa para que exista una cultura de organización y de mejora permanente de los maestros, el rol que cumple el directivo cobra importancia por dirigir con ética y profesionalidad



Además, para sumar a estas definiciones de la variable tenemos a French y Bell (1999) que define el liderazgo directivo como un proceso no estático, sino todo lo contrario es dinámico, dado que la dirección debe establecer metas a seguir y en este trayecto debe involucrar a las personas que dirige causando en ellos una motivación constante, perdurable y que estos se encaminen a cumplir dichas metas, agregando a esto el líder es aquel que tiene la capacidad de influir en otras personas para cumplir objetivos en común.

Tras definir la variable liderazgo directivo cabe agregar las características que deben poseer el directivo, según Lora et al. (2018) en la revista científica cita a Chamorro (2005) , expone que en primer lugar debe ser competente, pues su misión es liderar con eficacia y eficiencia una comunidad educativa, por lo tanto debe: (a) Manejar una comunicación asertiva con todos los miembros de la entidad que dirige; (b) Brindar apoyo pedagógico a sus maestros; (c) Propiciar las buenas relaciones sociales entre los miembros que favorezcan al fin de la educación que son los logros de aprendizaje y docentes motivados para la enseñanza; (d) Estar en constante implementación para mejorar sus habilidades, destrezas, estrategias y pueda así brindar soporte pedagógico a los docentes, contribuyendo a la mejora de su práctica profesional laboral; (e) Tener conocimiento de la realidad local, regional donde se dé el proceso educativo ya que tendrá que centrar su atención en las necesidades reales de aprendizaje que necesiten desarrollar los estudiantes con la medición de los docentes. (f) Dominio para realizar el monitoreo, bajo las perspectivas de una mejora permanente; (g) Realizar evaluaciones pertinentes de su desempeño para verificar el buen funcionamiento de su liderazgo en la institución.

Por otro parte, Pascual (1993), determina algunas de las características que debe poseer un líder directivo eficaz, estas son: (a) Valoran a su personal, tienen una relación cercana con ellos, fluye la confianza al punto de sentirse apoyados, valorados y considerados levantando la autoestima y la autovaloración de cada uno de ellos; (b) Conoce métodos para controlar al personal en cuanto a la toma de decisiones; (c) Los objetivos que se trazan son de alta demanda; (d) Mantiene a su personal informado de las acciones que se vienen ejecutando.

Asimismo, Warren Bennis (1985), considera cuatro capacidades imprescindible en un líder directivo para una buena gestión: (a) Manejo del convencimiento al subalterno que al plantearle los objetivos de mejora estos acceden sin réplica, ni cuestionamiento; (b) Saber comunicar la visión que se tiene en cuanto a la mejora de la institución y que estos tengan la posibilidad de ser alcanzados y evaluados; (c) Propiciar un ambiente donde fluya la sana convivencia, manteniendo al grupo unido con el objetivo de alcanzar las metas trazadas; (d) Ser un ejemplo para su personal con un buen dominio de las actitudes y las aptitudes.

Según, Soto (2019) reconoce la importancia del liderazgo directivo en las instituciones educativas por el rol que cumple el director o sub director como agente que contribuye a las mejora de la instancia a cargo, tiene el reto de dirigir a los miembros de la comunidad escolar y alcanzar en forma conjunta los objetivos que beneficien a la escuela, además como líder es el encargado de generar resultados y tomar decisiones; agregado a esto tiene la facultad de delegar funciones a otros miembros de la institución para que así pueda dedicar más tiempo en la implementación y ejecución de proyectos; como líder educativo es una persona competente, hábil capaz de dirigir la institución, además orienta, implementa y motiva a sus docentes a mejorar su práctica pedagógica, promueve el trabajo cooperativo, es positivo, visionario y mantiene una buena relación con toda la comunidad educativa.

La variable liderazgo directivo, según Bolívar et al (2013), considera ocho dimensiones: Dimensión 1. Definir la visión, valores y dirección, construyendo confianza: La práctica de valores de toda la comunidad educativa son considerados como esenciales en la dirección de una institución. Dimensión 2. Mejorar las condiciones para la enseñanza y el aprendizaje: La gestión administrativa para las mejoras en cuanto a la infraestructura de la escuela, podrían ayudar en cuanto a la calidad de enseñanza y aprendizaje. Dimensión 3. Reestructurar la organización: rediseñar roles y responsabilidades: Fomentar el trato horizontal y redistribuir el liderazgo educativo con todo el personal. Dimensión 4. Mejorar la enseñanza y el aprendizaje: Propiciar reuniones pedagógicas de discusión en vista de mejorar la práctica docente, valorando los conocimientos de los docentes. Dimensión 5. Rediseñar y enriquecer el currículum: Apoyar a los docentes en la planificación

curricular, fomentando en ellos que se tome en cuenta las necesidades de aprendizaje de todos sus estudiantes. Dimensión 6. Mejorar la calidad del profesorado. Los directivos buscan oportunidades para implementar a los docentes en su desarrollo profesional, gestionando para esto ayudas externas, sin olvidar que el docente debe sentirse motivado y comprometido en su formación. Dimensión 7. Construir relaciones dentro de la comunidad escolar. Mantener un buen clima institucional, fomentando relaciones de respeto, confianza, tanto dentro como fuera de la institución. Dimensión 8. Construir relaciones fuera de la Comunidad escolar. Construcción y mejora de la imagen y reputación de la escuela y el compromiso con la comunidad como dimensiones esenciales del éxito a largo plazo. Demostrar a la comunidad los beneficios de calidad que brinda la institución.

El sustento teórico de la variable gestión pedagógica para el presente estudio tomará como referencia al Modelo Dialogante propuesto por Zubiría (2013), que para dar sustento a su modelo toma los elementos más importantes de las corrientes pedagógicas como la tradicional heteroestructurante que considera que el conocimiento es elaborado fuera de la escuela, simplemente se imparten por los docentes y son recepcionados de manera mecánica por los estudiantes; asimismo la pedagogía activa autoestructurante, que considera que el estudiante tiene la libertad de elaborar sus propios conocimientos, estos dos enfoques originan el nacimiento de teoría del constructivismo donde el rol del docente es de acompañar el proceso del aprendizaje del estudiante, pues este construye su propio aprendizaje, en esta teoría se presentan rasgos que se desvirtúa la relevancia del pensamiento científico, deductivo y abstracto ya que lo que van adquiriendo son solo conocimientos cotidianos con poca mediación docente. Es así como el autor propone el modelo dialogante e Interestructurante para plantear que el conocimiento se construye desde fuera, pero se reconstruye a partir del diálogo pedagógico entre el estudiante y el docente, y que para que se trabaje se debe hacer en base a principios fundamentales del ser humano como son el proceso cognitivo, afectiva y la praxológica, las tres llegan a ser interdependientes y autónomas a la vez, además para su propuesta toma como referencia a teóricos como Faurestin (1993) que da relevancia al papel del docente mediador del aprendizaje, Vigotsky, (1992) se necesita de un contexto sociocultural para que se

pueda dar la interacción, además reconoce la importancia de la zona de desarrollo próximo, lo que se puede aprender solo y lo que se podría hacer con la ayuda de un mediador, Gardner (1998) la inteligencia emocional, el saber relacionarse, Ausubel, el aprendizaje significativo, todos estos referentes dan pie al propósito del modelo propuesto por el autor, el afirma que es más importante el desarrollo de las competencias antes que el aprendizaje, además propone que la escuela actual se debe trabajar bajo una metodología horizontal, donde el primero que debe cumplir con los principios fundamentales debe ser el docente. Hoy en día, un modelo pedagógico dialogante es de suma importancia en la gestión pedagógica ya que permitirá que directivos y docentes desarrollen las dimensiones humanas; los directivos en las escuelas son los responsables de desarrollar la dimensión cognitiva de nuestros docentes mediante la implementación para fortalecer su práctica pedagógica y estos a la vez la de sus estudiantes, además tienen la responsabilidad de formar personas con ética que sientan que son responsable tanto de su vida como la de los demás. Fomentar una escuela donde se enseñe a pensar críticamente, amar y desenvolvemos mejor en la sociedad. Por último se toma de este modelo la importancia de la evaluación ya que predomina la reflexión de proceso educativo en cada una de sus etapas, es ahí donde también repercute en nuestro trabajo directivo no solo nos quedamos con resultados cuantificados, se trasciende los resultados a una reflexión para una mejora permanente de todos los entes educativos.

La variable gestión pedagógica, según Baca (2018), la definición de esta variable aparece en nuestro país tras la Resolución Ministerial N° 016-96 y en otros países apareció desde los años 60, mencionando así a Estados Unidos y reino Unido como pioneros en definir esta variable. Según el manual del Director (2011), la definición más cercana es referirse a la función, primordial que ejercen los docentes en las instituciones educativas, el proceso de la enseñanza y el aprendizaje. El implementar su proyecto curricular institucional, realizar diversificaciones al currículo nacional, el programar, planificar, aplicar estrategias, métodos, su misma forma de llegar a los estudiantes a través de la didáctica, el uso de materiales educativos, recursos, evaluación del aprendizaje, asimismo la implementación constante del docente manejo de enfoques, estrategias, estilos

para enseñar, manejo de grupos entre otras funciones que recurren a la labor pedagógica dan sustento a esta definición de la variable.

Asimismo, Pacheco, et al., (2005) define la gestión pedagógica como la estrategia que generará en las escuelas calidad educativa pertinente, fruto de los actores que imparten la enseñanza, además resalta la unidad del sistema (regional, local y unitario) ya que juntos podrían desarrollar acciones para la profesionalización de los docentes, involucrar a otros actores externos como funcionarios, autoridades locales o aquel otro agente que ayude u aporte en la formación pedagógica o extra pedagógica.

Por otra parte, Molina et al., (2019), define la gestión pedagógica como la estrategia que permitirá al maestro desarrollarse para asumir cargos o ser mejor en su aula de clase, pero para lograrlo tendrá que proponerse mejorar en su práctica profesional, además de aprender a trabajar en equipo y buscar soluciones a los problemas institucionales o locales, es por eso que se debe dar prioridad al sistema educativo y cumplir con los objetivos de la educación, fortalecer a los docentes en currículo, tecnología, habilidades cognitivas que concuerde con el contexto donde se desempeña, el autor agrega que el director es el responsable de orientar, implementar, acompañar, participar de la planificación, propiciar los proyectos educativos, formar en valores a los docentes, su objetivo debe ser una formación integral.

Para, Zubiría (2006), define a la gestión pedagógica como un factor que incide directamente en los logros esperados de aprendizaje, tomando en cuenta que los actores que planifican las experiencias de aprendizaje logran que los estudiantes desarrollen competencias integrales tanto cognitivas como socio afectivas.

Por otro lado, Casasús (2000), define a la gestión pedagógica como una reforma al sistema en las aulas, en las instituciones y se pueda lograr calidad educativa en los aprendizajes de los estudiantes. Para lograr la calidad deseada se necesita mejorar el desempeño de los actores, poner en marcha acciones teóricas y prácticas, tener un propósito claro y tomar en cuenta la realidad del sistema para

poder afrontar las necesidades o conflictos que se presenten, mucho más en estos tiempos se debe ser estratégico, valorar el trabajo en equipo y ser visionarios.

Además, Mendoza (2016) define la gestión pedagógica como el perfeccionamiento permanente de la práctica educativa y para que tenga efecto debe intervenir una adecuada administración que encamine el quehacer educativo. Se debe propiciar una gestión conjunta con todos los miembros de la institución brindando orientación, guía, control, supervisión para promover que se cumplan con los propósitos. Además debe administrar con ética.

La gestión pedagógica identifica características especialmente relevantes como: (1) Mejora de la práctica profesional del docente en la escuela, (2) trabajo en equipo donde participen tanto docentes y directivos, juntos realicen evaluaciones de su quehacer y se retroalimenten con fines de mejora, 3) estimar y reconocer la labor del personal, además hacer buen uso de los materiales, que se garantice la mejora en los aprendizajes. Minedu (2014)

Según, Soto (2019) señala la importancia de la gestión pedagógica como el nivel donde se concreta el accionar del docente para la enseñanza, momento para analizar la propuesta curricular por ser la referencia principal para iniciar la planificación, plantear estrategias didácticas y de evaluación, así como también establecer las formas para interactuar con sus estudiantes y padres o apoderados y de esta manera asegurar el logro de aprendizaje, además cobra importancia porque los docentes pueden tener reuniones de coordinación y llegar a acuerdos conjuntas para diversificar la propuesta curricular. Además, Laura (2019) reconoce la importancia de la gestión pedagógica porque el docente puede reflexionar sobre su actuar pedagógico y sobre esto potenciar su labor en la escuela.

Las dimensiones de la variable gestión pedagógica, se considera las citadas por, Quevedo (2021) el cual menciona tres dimensiones, las cuales definiremos a continuación. Dimensión 1: Planificación Curricular. Según, Barriga (2011) señala que la planificación curricular consiste en que el docente organice anticipadamente el proceso que enseñanza, además este proceso se replica en otras instituciones y empresas facilitando una buena organización de sus actividades y permita cumplir los objetivos previstos. Dimensión 2: Ejecución Curricular. Camacho (2016), es la

puesta en acción de la planificación curricular, considerada como la etapa más importante ya que pone en marcha a todos los actores de la administración para que puedan realizar el plan tomando en cuenta los objetivos, estrategias, contenidos, materiales, aspectos técnicos, metodología, bibliografía, evaluación, considerando también la parte afectiva, ideológico y científica. Dimensión 3: Evaluación Curricular, Brovelli (2001) considerado por el autor como rendición de cuentas al sistema educativo, así como también a la sociedad. La evaluación influye en el proceso y en el producto de la planificación curricular.

### III. METODOLOGÍA

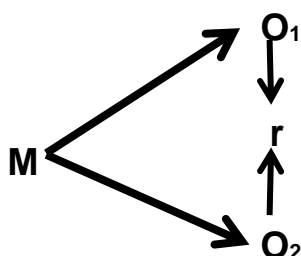
#### 3.1. Tipo y diseño de investigación

El enfoque de medición es cuantitativo y descriptivo. Cuantitativo; porque se analizó datos de las variables liderazgo directivo y gestión pedagógica. Según, Carrasco (2003), como parte del proceso de investigación se recoge información se estudia las propiedades y fenómenos y se cuantifica los resultados. Descriptiva; según, Hernández, Fernández, & Batista, (2014), se busca detallar las características, rasgos propiedades de relevancia del fenómeno que se analiza.

Asimismo es de tipo básica, según, Zorrilla (1993), esta investigación científica logra aportar conocimientos teóricos, se da de manera formal con fines de generalizar el desarrollo de la teoría con principios y leyes.

La investigación es de diseño no experimental, porque no se manipula las variables, la información que se obtiene se da en un momento y tiempo determinado. Carrasco (2003).

Para el estudio se utilizó el nivel descriptivo, correlacional, causal, (Hernández, Méndez, Mendoza y Cuevas 2017), porque en la investigación se describirá la incidencia de las variables liderazgo directivo y gestión pedagógica; cuya fórmula propuestas es de Hernández S., R.; y es la que sigue:



Dónde:

- M : Muestra seleccionada, directivos y docentes de las Instituciones Educativas de Santiago de Surco
- O1 : Variable 1: Liderazgo directivo.
- O2 : Variable 2: Gestión pedagógica
- r : Relación probable entre las variables.

Método hipotético deductivo, este método nos sirvió para contrastar la hipótesis, la verdad o la falsedad de la afirmación de la misma, a través de este método se podrá conocer si es verdad o falso el enunciado propuesto que se pondrá a prueba por medio de la observación. La hipótesis se pondrá a pruebas rigurosas, para buscar contraejemplos y verificar que no se cumple y seguir insistiendo en su validez, el uso de este método persigue mejorar o hacer de las teorías previas más precisas, buscar otros conocimientos; predomina la intuición por eso es necesario la contrastación en las conclusiones para ser rechazado o validada la hipótesis. Behar, (2008).

### 3.2. Variables y operacionalización:

Variable independiente: Liderazgo directivo

- **Definición conceptual:** según Ruiz (2021), se define el liderazgo directivo en una institución como un proceso, donde no solo lidera el director, si no que se comparte el liderazgo, generando así la confianza y el compromiso por lograr las metas; el autor agrega que para muchos ser líder es saber dirigir, con ética, calma, previsión, organización y sobre todo tener sentido de compromiso por la mejora educativa, logrando así las objetivos propuestos.
- **Definición operacional:** se aplicó un cuestionario de 20 ítems a los directivos y docentes de tres instituciones de la REI 3 del distrito de Santiago de Surco, tomando en cuenta las ocho dimensiones de la variable: (1) Definir la visión, valores y dirección, construyendo confianza. (2) Mejorar las condiciones para la enseñanza y el aprendizaje. (3) Reestructurar la organización: rediseñar roles y



responsabilidades. (4) Mejorar la enseñanza y el aprendizaje. (5) Rediseñar y enriquecer el currículum. (6) Mejorar la calidad del profesorado. (7) Construir relaciones dentro de la comunidad escolar. (8) Construcción y mejora de la imagen y reputación de la escuela y el compromiso con la comunidad como dimensiones esenciales del éxito a largo plazo.

Variable dependiente: Gestión pedagógica

- **Definición conceptual:** López (2010), señala que la gestión pedagógica del directivo es un proceso que conduce hacia el logro del mejoramiento curricular a través del desempeño docente; procurando buscar la mejora e innovación curricular, además del desarrollo profesional y personal del docente.
- **Definición operacional:** se aplicó un cuestionario de 20 ítems a los directivos y docentes de tres instituciones de la REI 3 del distrito de Santiago de Surco, las tres dimensiones de la variable se utilizaron para elaborar el instrumento: planificación curricular, ejecución curricular y evaluación curricular.

### 3.3. Población, muestra y muestreo

**Población:** constituida por directivos y docentes de la REI 3, que para el caso de nuestra investigación se determinó a tres instituciones educativas que se encuentren en el distrito de Santiago de Surco pertenecientes a la unidad de gestión educativa UGEL 07 de San Borja de Lima Metropolitana “La población debe delimitarse de manera muy concreta”. Hernández, R. Méndez, S. Mendoza, C. Cuevas, A. (2017).

Tabla 1.

*Población*

Institución Educativa	Directivos	Docentes	Total
IE N° 7086 Los Precursores	5	88	93
IEI 555 Inmaculada Concepción	1	13	14
I.E.I N° 593 Luis Felipe De Las Casas Grieve	1	8	9
Total población			116

- **Criterios de inclusión:** directivos y docentes de las instituciones educativas ubicadas en el distrito de Santiago de Surco que actualmente vienen laborando. Para las encuestas (usando como instrumento el cuestionario) se realizó virtualmente utilizando para esto formularios Google, se solicitó el permiso a cada uno de los participantes a través de llamadas telefónicas o mensajería virtual (WhatsApp o Telegram), fue de forma voluntaria y con consentimiento de cada uno de ellos.
- **Criterios de exclusión:** directivos y docentes de las instituciones educativas del distrito de Santiago de Surco que no desearon participar en la aplicación de la encuesta.

**Muestra:** según Hernández et al. (2010), vendría a ser una parte significativa con fines de recoger los datos representativos del total de la población, para fines del presente estudio la muestra se tomará del total de población de las tres instituciones seleccionadas de la REI 3, el tamaño de muestra luego del análisis estadístico es igual a “n” = 87

**Muestreo:** para el cálculo se asignó un nivel de confianza de 95%, con un margen de error del 5% y como se desconoce la probabilidad “p” se le dará un 50% de que ocurra y un 50% a “q” con la probabilidad de que no ocurra. La fórmula que establece este cálculo es como sigue:

$$n = \frac{N * Z_{\alpha}^2 * p * q}{e^2 * (N - 1) + Z_{\alpha}^2 * p * q}$$

**n** = Tamaño de muestra buscado

**N** = Tamaño de la Población o Universo

**Z** = Parámetro estadístico que depende el Nivel de Confianza

**e** = Error de estimación máximo aceptado

**p** = Probabilidad de que ocurra el evento estudiado (éxito)

**q** = (1 – p) = Probabilidad de que no ocurra el evento estudiado

Nivel de confianza	Z alfa
99.7%	3
99%	2,58
98%	2,33
96%	2,05
95%	1,96
90%	1,645
80%	1,28
50%	0,674

Parámetro	Insertar Valor
<b>N</b>	112
<b>Z</b>	1,96
<b>P</b>	50,00%
<b>Q</b>	50,00%
<b>e</b>	5,00%

El tamaño de la muestra luego de la operación da como resultado que “n” = 87.

**Unidad de análisis:** las 87 personas seleccionadas para la muestra tienen las siguientes características en común, son docentes o directivos que actualmente trabajan en colegios estatales de la REI 3 de la UGEL 07 de San Borja, su condición laboral en cuanto a los docentes pueden ser nombrados o contratados, en el caso de los directivos su condición puede ser designado o encargado en la función.

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

La técnica empleada es la encuesta. Palella & Martins, (2012) describe que son un bloque de preguntas direccionados que se aplica a la muestra prevista para determinar la incidencia entre las variables. El instrumento fue diseñado en formulario digital de Google y enviado por mensajería digital a los directivos y docentes que forman parte de la muestra, considerado esta forma ya que nuestro país afronta la pandemia mundial a causa del Covid 19. Se aplicaron dos encuestas dirigidas tanto a directivos como a docentes.

El instrumento usado es el cuestionario, este documento de investigación sirvió para el trabajo de campo, permitió al investigador plantear las preguntas para recoger la información requerida de la muestra y ser cuantificadas para luego hacer

el análisis. Según, Brace (2008) indica que el cuestionario tanto el planteamiento del problema y la hipótesis debe mantener el nivel de articulación.

Ficha técnica para el cuestionario de variable liderazgo directivo:

- Autora: Jenny Isabel Hernández Huamán
- Año 2021
- Nombre del formulario: Liderazgo directivo
- Objetivo: Medir la variable liderazgo directivo
- Forma de Administración: Individual y colectiva.
- Forma de aplicación: Formulario Google, virtual.
- Ámbito de Aplicación: Directivos y docentes de tres instituciones del distrito Santiago de Surco.
- Duración: 10 minutos (aprox.)
- Ítems del cuestionario: el cuestionario cuenta con 20 ítems,
- Correspondiente a las 8 dimensiones de la variable.
- Escala Lickert

Ficha técnica para el cuestionario de la variable gestión pedagógica:

- Autora: Jenny Isabel Hernández Huamán
- Año 2021
- Nombre del formulario: Gestionando para el aprendizaje
- Objetivo: Medir la variable gestión pedagógica
- Forma de Administración: Individual y Colectiva.
- Forma de aplicación: Formulario Google, virtual.
- Ámbito de Aplicación: Docentes de tres instituciones del distrito Santiago de Surco.
- Duración: 10 minutos (aprox.)
- Ítems del cuestionario: el cuestionario cuenta con 20 ítems,
- Correspondiente a las 3 dimensiones de la variable.
- Escala Lickert

Los instrumentos fueron validados, a continuación los tres expertos que dieron su conformidad.

Tabla 2.

*Resultado de la validez de los instrumentos*

<b>N°</b>	<b>Jueces expertos</b>	<b>Suficiencia</b>	<b>Resultado</b>
1	Dra. Consuelo Catalina Sánchez Flores	Sí	Aplicable
2	Dr. Felipe Guizado Oscoco	Sí	Aplicable
3	Dra. Mirtha Sánchez Farías	Sí	Aplicable

Fuente: Adaptado de la guía para formular tesis de la UCV (2019)

Para medir el nivel de confiabilidad del instrumento se recurrió a la prueba de Alfa de Cronbach, los resultados son los siguientes:

Tabla 3.

*Prueba de confiabilidad Variable 1: Liderazgo directivo.*

Alfa de Cronbach	N° de elementos
,944	20

Fuente: base de datos de la prueba piloto

Tabla 4.

*Prueba de confiabilidad Variable 2: Gestión Pedagógica.*

Alfa de Cronbach	N° de elementos
,908	20

Fuente: base de datos de la prueba piloto

### **3.5. Procedimientos:**

Se compartió el cuestionario virtual a través de un link, cuyo enlace procedió de un formulario Google, que contiene 20 reactivos para los directivos y docentes de cada variable, aproximadamente les tomó a cada encuestado entre 8 a 10 minutos responder y completar el cuestionario. Previo a esto se envió una carta virtual de consentimiento a los Directores de las instituciones para que ellos puedan motivar a los docentes a responder los cuestionarios de manera voluntaria.

El instrumento fue elaborado por la autora de la investigación y aprobado mediante juicio de expertos para su validez y confiabilidad. La confiabilidad interna se aprobó dentro del rango aceptado por el Alfa de Cronbach.

### **3.6. Método de análisis de datos:**

El análisis descriptivo se procesó utilizando hojas de cálculo de Excel, obteniéndose así las frecuencias y porcentajes que son mostradas en tablas y figuras en el presente estudio.

Actualmente existen una variedad de programas o software para el análisis de la investigación cuantitativa, para el presente estudio se utilizó el SPSS V.26, para la verificación de la hipótesis se apelará a la estadística inferencial, empleando el estadístico Chi Cuadrada ( $X^2$ ), para las correlaciones y causalidad entre las variables liderazgo directivo y gestión pedagógica.

### **3.7. Aspectos éticos:**

La investigación toma como referencia bibliográfica a otros autores para dar constancia y sustento al presente estudio, se usó con buena fe los conocimientos y se cita a los autores bajo las normas establecidas por APA. El diseño y el análisis de datos son propios de la autora de la investigación cumpliendo para esto el rigor científico pertinente. Se sustenta la investigación con un bagaje amplio de teorías citadas en las referencias las cuales son objeto de construcción del presente trabajo.

Los principios de la presente investigación cumplieron con normas universales que trascienden, no solo en nuestro país sino en el mundo, las que se tomaron en cuenta para el desarrollo del presente estudio son:

El principio de la autonomía, el respeto a las personas que participaron de las encuestas fue bajo conocimiento informado de cada una de ellas, su participación fue voluntaria, además las preguntas del cuestionario no alteraron ni dañaron su estado emocional, ni laboral, pues solo son preguntas relacionadas a su práctica pedagógica o de liderazgo.

El principio de la beneficencia y no maleficencia, se buscó el bienestar de cada uno de los participantes, sin hacer ningún daño que afecte su estado emocional, social. Las preguntas que se realizaron en el cuestionario sirvieron

como soporte para la reflexión de su práctica pedagógica; y para cuidar su integridad de informante las encuestas fueron de carácter anónimo.

El principio de la justicia, todos los participantes fueron tratados por igual, bajo ningún motivo se le discriminó, se respetó su condición social, física o económica, en el presente estudio todos son iguales y tratados en forma apropiada.

#### IV. RESULTADOS

##### 4.1. Resultados descriptivos

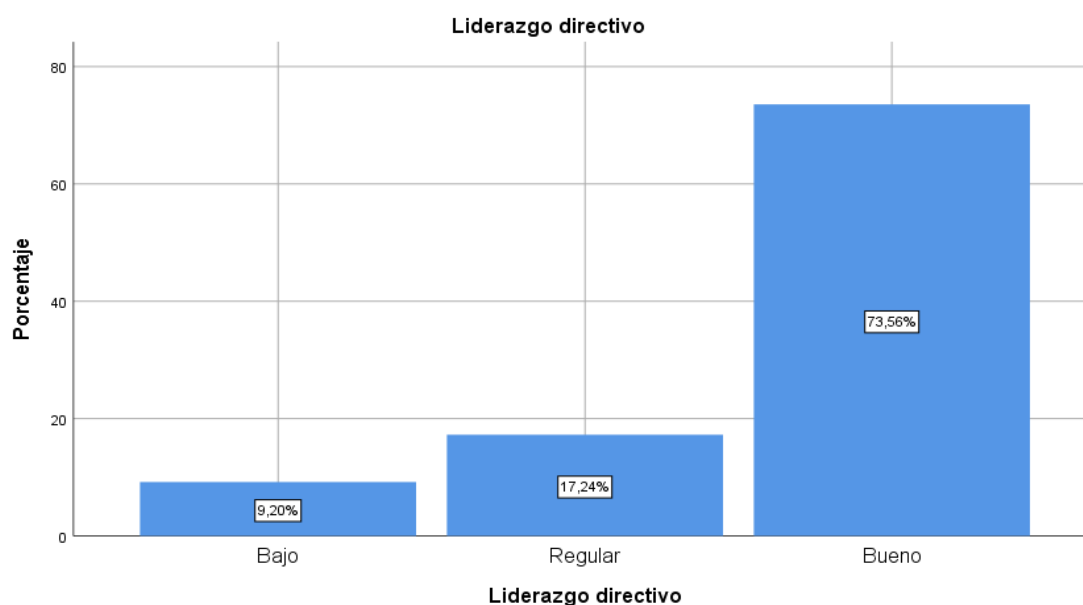
Variable Liderazgo directivo

Tabla 5.

*Frecuencias de la variable Liderazgo directivo*

		Liderazgo directivo		
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido
Válido	Bajo	8	9,2	9,2
	Regular	15	17,2	17,2
	Bueno	64	73,6	73,6
	Total	87	100,0	100,0

**Figura 1.** Distribución de frecuencias de la variable Liderazgo directivo



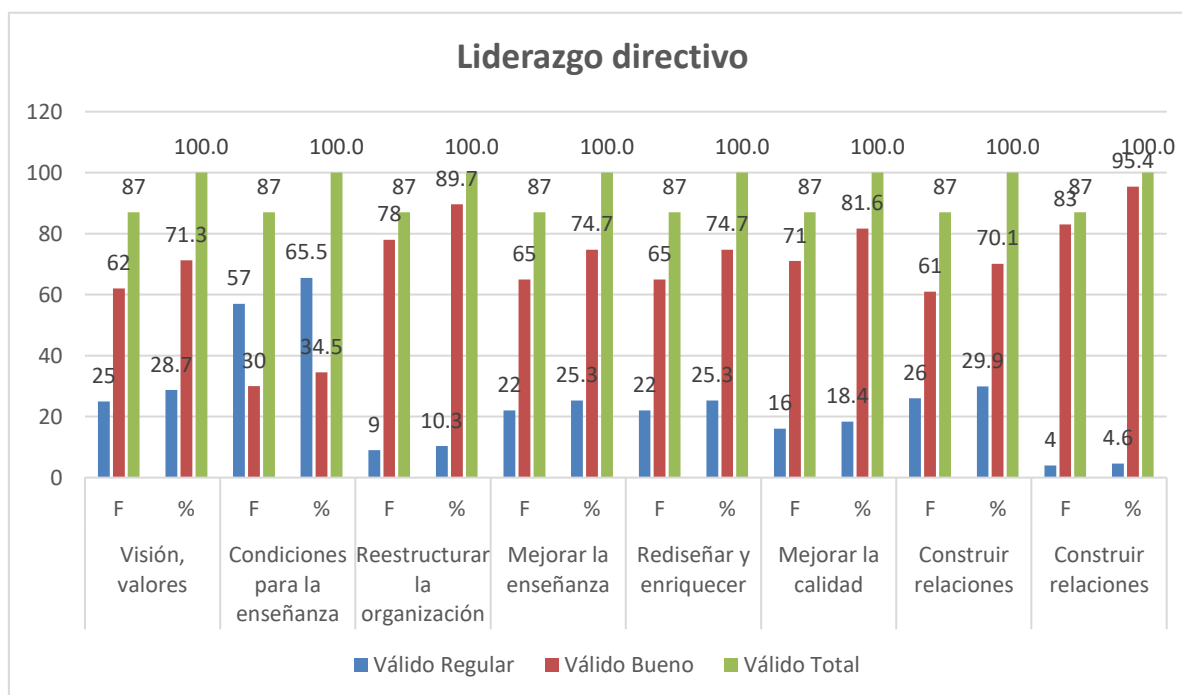
## Interpretación:

En los resultados de la tabla 5 y la figura 1, se puede visualizar que la percepción de los participantes, refleja que el 73,6% de ellos, considera que el Liderazgo directivo establecidos en la entidad es de nivel bueno, en tanto, el 17,2% en un nivel regular y el 9.2% menciona que se encuentra en un nivel bajo.

Tabla 6.  
Dimensiones de la variable Liderazgo directivo

		Visión, valores		Condiciones para la enseñanza		Reestructurar la organización		Mejorar la enseñanza		Rediseñar y enriquecer		Mejorar la calidad		Construir relaciones		Construir relaciones	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
Válido	Regular	25	28.7	57	65.5	9	10.3	22	25.3	22	25.3	16	18.4	26	29.9	4	4.6
	Bueno	62	71.3	30	34.5	78	89.7	65	74.7	65	74.7	71	81.6	61	70.1	83	95.4
	Total	87	100.0	87	100.0	87	100.0	87	100.0	87	100.0	87	100.0	87	100.0	87	100.0

Figura 2. Variable Liderazgo directivo





### Interpretación:

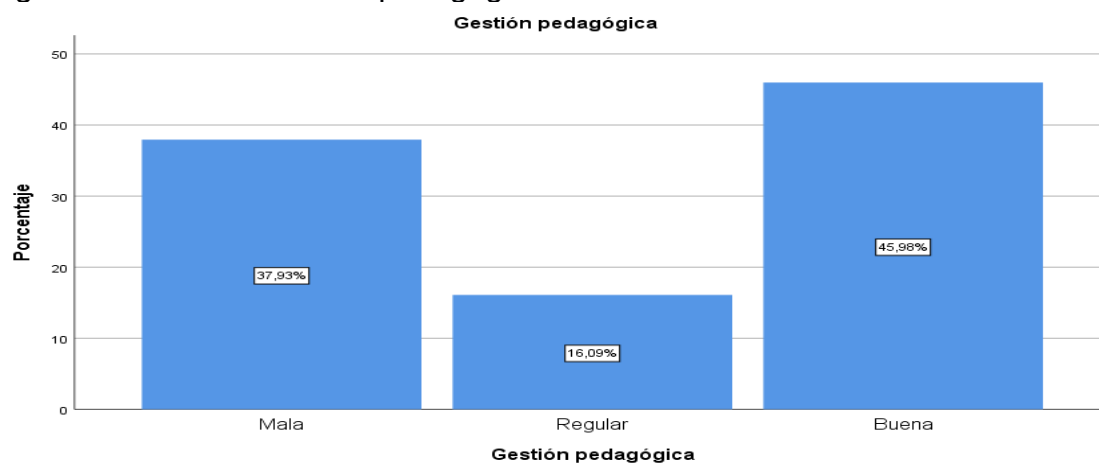
En los resultados de la tabla 6 y la figura 2, se aprecia la percepción de los encuestados, refleja que el 71,3% de ellos, indica que Definir la visión, valores y dirección, construyendo confianza establecidos en la entidad es de nivel bueno, en tanto, el 28,7% lo considera en un nivel regular. Así mismo el 34,5% de ellos, señala que Mejorar las condiciones para la enseñanza y el aprendizaje, establecidos en la entidad es de nivel bueno, en tanto, el 65,5% en un nivel regular. El 89,7% de ellos, indica que Reestructurar la organización: rediseñar roles y responsabilidades., establecidos en la entidad es de nivel bueno, en tanto, el 10,3% piensa que se encuentra en un nivel regular. El 74,7% de ellos, señala que Mejorar la enseñanza y el aprendizaje establecidos en la entidad es de nivel bueno, en tanto, el 27,3% dice que se encuentra en un nivel regular. El 74,7% de ellos, considera que Rediseñar y enriquecer el currículum establecidos en la entidad es de nivel bueno, en tanto, el 27,3% dice que se encuentra en un nivel regular. El 81,6% de ellos, estima que Mejorar la calidad del profesorado establecidos en la entidad es de nivel bueno, en tanto, el 16,4% considera que se encuentra en un nivel regular. El 70,1% de ellos, señala que Construir relaciones dentro de la comunidad escolar establecidos en la entidad es de nivel bueno, en tanto, el 29,9% lo considera que se encuentra en un nivel regular y finalmente, El 95,4% de ellos, precisa que Construir relaciones dentro de la comunidad escolar establecidos en la entidad es de nivel bueno, en tanto, el 4,6% estima que se encuentra en un nivel regular

Tabla 7.

#### *Variable Gestión pedagógica*

		<b>Gestión pedagógica</b>		
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido
Válido	Mala	33	37,9	37,9
	Regular	14	16,1	16,1
	Buena	40	46,0	46,0
	Total	87	100,0	100,0

Figura 3. Variable Gestión pedagógica



**Interpretación:**

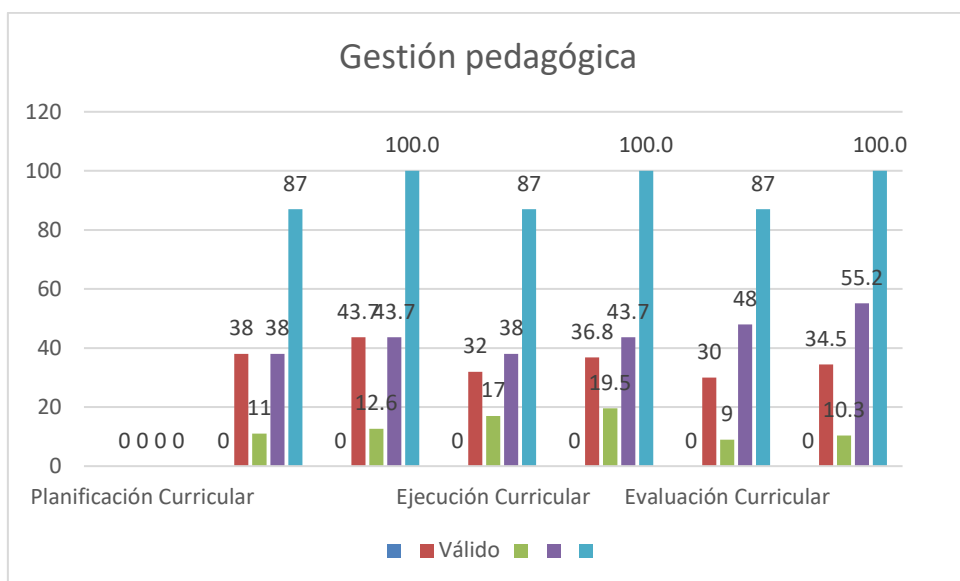
En los resultados de la tabla 7 y la figura 3, se puede apreciar que la percepción de los encuestados, refleja que el 46% de ellos, indica que la Gestión pedagógica establecido en la entidad es de nivel bueno, en tanto, el 16.1% piensa que es regular y el 37,9% lo considera malo.

Tabla 8.

*Dimensiones de la Variable Gestión pedagógica*

		Planificación Curricular		Ejecución Curricular		Evaluación Curricular	
		F	%	F	%	F	%
Válido	Mala	38	43.7	32	36.8	30	34.5
	Regular	11	12.6	17	19.5	9	10.3
	Buena	38	43.7	38	43.7	48	55.2
	Total	87	100.0	87	100.0	87	100.0

Figura 4 Dimensiones Variable Gestión pedagógica



### Interpretación:

En los resultados de la tabla 8 y la figura 4, se puede apreciar que la percepción de los encuestados, refleja que el 43,7 % de ellos, estima que la Planificación Curricular establecido en la entidad es de nivel bueno, en tanto, el 12,61% nivel regular y el 43,7 % nivel malo. Así mismo el 43,7 % de ellos, indica que la Ejecución Curricular establecido en la entidad es de nivel bueno, en tanto, el 19,5% considera regular y el 36,8 % malo. Y finalmente, el 55,2 % de ellos, piensa que la Ejecución Curricular establecido en la entidad es de nivel bueno, en tanto, el 10,3% regular y el 34,5 % lo considera malo.

### Prueba de hipótesis

#### Hipótesis general

H<sub>0</sub>: El liderazgo directivo no incide en la gestión pedagógica durante la pandemia en la REI 03 del distrito de Santiago de Surco en el año 2021.

H<sub>a</sub>: El liderazgo directivo incide en la gestión pedagógica durante la pandemia en la REI 03 del distrito de Santiago de Surco en el año 2021.

Tabla 9.

*Ajuste del modelo y Pseudo R cuadrado que explica la incidencia del liderazgo directivo en la gestión pedagógica*

Modelo	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Sólo intersección	24,529			
Final	19,895	4,634	2	,009

Función de enlace: Logit.

Tabla 10.

*Pseudo R cuadrado*

Cox y Snell	,052
Nagelkerke	,060
McFadden	,026

Función de enlace: Logit.

**Interpretación:**

En la tabla 9 y 10, la prueba de contraste de la razón de verosimilitud, determina que el modelo logístico tiene significancia ( $\chi^2=4,634$ ;  $p<0,05$ ). Ello representa que El liderazgo directivo incide en la gestión pedagógica durante la pandemia. Además, el valor de Pseudo R cuadrado por medio de Nagelkerke (0,060) estima la existencia de la dependencia en un 6% de la variable gestión pedagógica durante la pandemia respecto del liderazgo directivo.

Tabla 11.

*Estimación de los parámetros del modelo que explica la incidencia liderazgo directivo en la gestión pedagógica*

		Estimaciones de parámetro					Intervalo de confianza al 95%	
		Estimación	Desv. Error	Wald	gl	Sig.	Límite inferior	Límite superior
Umbral	[Gestión pedagógica = 1]	-,341	,249	1,869	1	,172	-,830	,148
	[Gestión pedagógica = 2]	,341	,249	1,869	1	,172	-,148	,830
Ubicación	[Liderazgo directivo=1]	1,613	,883	3,339	1	,008	-,117	3,342
	[Liderazgo directivo=2]	,142	,539	,069	1	,793	-,915	1,199

### Interpretación:

En la tabla 11 precisa el liderazgo directivo (Wald=3,339), posee  $p=0,008 < 0,05$  corrobora la afirmación de la dependencia de la variable gestión pedagógica durante la pandemia respecto del liderazgo directivo.

### Comprobación

#### Hipótesis específica 1

H<sub>0</sub>: El liderazgo directivo no incide en la dimensión planificación curricular durante la pandemia en la REI 03 del distrito de Santiago de Surco en el año 2021.

H<sub>a</sub>: El liderazgo directivo incide en la dimensión planificación curricular durante la pandemia en la REI 03 del distrito de Santiago de Surco en el año 2021.

Tabla 12.

*Ajuste del modelo y Pseudo R cuadrado que explica la incidencia del liderazgo directivo en la dimensión planificación curricular*

Modelo	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Sólo intersección	23,598			
Final	18,664	4,934	2	,005

Tabla 13.

*Pseudo R cuadrado*

Cox y Snell	,055
Nagelkerke	,114
McFadden	,029

### Interpretación:

En la tabla 12 y 13, la prueba de contraste de la razón de verosimilitud, determina que el modelo logístico tiene significancia ( $\chi^2=4,934$ ;  $p<0,05$ ). Ello representa que el liderazgo directivo incide en la planificación curricular durante la pandemia. Asimismo, el valor de Pseudo R cuadrado a través de Nagelkerke (0,060) denota la existencia de la dependencia en un 11,5% de la variable planificación curricular durante la pandemia respecto del liderazgo directivo.

Tabla 14.

*Estimación de los parámetros del modelo que explica la incidencia del liderazgo directivo en la dimensión planificación curricular*

		Estimación	Desv. Error	Wald	gl	Sig.	Intervalo de confianza al 95%	
							Límite inferior	Límite superior
Umbral	[Planificación Curricular = 1]	-,039	,247	,025	1	,875	-,524	,446
	[Planificación Curricular = 2]	,495	,253	3,819	1	,051	-,001	,991
Ubicación	[Liderazgo directivo=1]	1,643	,856	3,685	1	,005	-,034	3,320

[Liderazgo directivo=2]	,485	,548	,784	1	,376	-,589	1,559
----------------------------	------	------	------	---	------	-------	-------

### Interpretación:

En la tabla 14 precisa el liderazgo directivo (Wald=3,685) y posee  $p=0,005 < 0,05$  que denota margen para la afirmación de la dependencia de la variable planificación curricular durante la pandemia respecto del liderazgo directivo.

### Hipótesis específica 2

H<sub>0</sub>: El liderazgo directivo no incide en la dimensión ejecución curricular durante la pandemia en la REI 03 del distrito de Santiago de Surco en el año 2021.

H<sub>a</sub>: El liderazgo directivo incide en la dimensión ejecución curricular durante la pandemia en la REI 03 del distrito de Santiago de Surco en el año 2021.

Tabla 15.

*Ajuste del modelo y Pseudo R cuadrado que explica la incidencia del liderazgo directivo en la dimensión ejecución curricular*

Modelo	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Sólo intersección	29,695			
Final	24,766	4,929	2	,005

Tabla 16.

*Pseudo R cuadrado*

Cox y Snell	,055
Nagelkerke	,243
McFadden	,027

### Interpretación:

En la tabla 15 y 16, sobre el contraste de la razón de verosimilitud, determina la significancia ( $\chi^2=4,929$ ;  $p < 0,05$ ). Representa que el liderazgo directivo incide en la ejecución curricular durante la pandemia. Además, el valor de Pseudo R cuadrado a través de Nagelkerke (0,243) establece la existencia de la dependencia en un

24,3% de la variable ejecución curricular durante la pandemia respecto del liderazgo directivo.

Tabla 17.

*Estimación de los parámetros del modelo que explica la incidencia del liderazgo directivo en la dimensión ejecución curricular*

		Estimación	Desv. Error	Wald	gl	Sig.	Intervalo de confianza al 95%	
							Límite inferior	Límite superior
Umbral	[Ejecución Curricular = 1]	-,317	,249	1,628	1	,202	-,805	,170
	[Ejecución Curricular = 2]	,514	,253	4,122	1	,042	,018	1,009
Ubicación	[Liderazgodirec tivo=1]	,098	,698	,020	1	,888	-1,270	1,466
	[Liderazgo directivo=2]	1,336	,602	4,924	1	,026	,156	2,516

### **Interpretación:**

En la tabla 17 precisa el liderazgo directivo (Wald=4,924), posee  $p=0,026 < 0,05$  que denota el margen para la afirmación de la dependencia de la variable ejecución curricular durante la pandemia respecto del liderazgo directivo.

### **Hipótesis específica 3**

H<sub>0</sub>: El liderazgo directivo no incide en la dimensión evaluación curricular durante la pandemia en la REI 03 del distrito de Santiago de Surco en el año 2021.

H<sub>a</sub>: El liderazgo directivo incide en la dimensión evaluación curricular durante la pandemia en la REI 03 del distrito de Santiago de Surco en el año 2021.



Tabla 18.

*Ajuste del modelo y Pseudo R cuadrado que explica la incidencia del liderazgo directivo en la dimensión evaluación curricular*

Modelo	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Sólo intersección	21,564			
Final	17,215	4,349	2	,004

Tabla 19.

*Pseudo R cuadrado*

Cox y Snell	,049
Nagelkerke	,159
McFadden	,029

**Interpretación:**

En la tabla 18 y 19, la prueba de contraste de la razón de verosimilitud, determina que el modelo logístico tiene significancia ( $\chi^2=4,349$ ;  $p<0,05$ ). Ello representa que El liderazgo directivo incide en la evaluación curricular durante la pandemia. Asimismo, el valor de Pseudo R cuadrado a través de Nagelkerke (0,159) denota la existencia de la dependencia en un 15,9% de la variable evaluación curricular durante la pandemia respecto del liderazgo directivo.

Tabla 20.

*Estimación de los parámetros del modelo que explica la incidencia del liderazgo directivo en la dimensión evaluación curricular*

		Estimación	Desv. Error	Wald	gl	Sig.	Intervalo de confianza al 95%	
							Límite inferior	Límite superior
Umbral	[Evaluación Curricular = 1]	-1,096	,281	15,209	1	,000	-1,647	-,545
	[Evaluación Curricular = 2]	-,718	,265	7,323	1	,007	-1,237	-,198
Ubicación	[Liderazgo directivo=1]	-,145	,770	,036	1	,850	-1,654	1,363
	[Liderazgo directivo=2]	-1,184	,566	4,372	1	,037	-2,294	-,074

**Interpretación:**

En la tabla 20 precisa el liderazgo directivo (Wald=4,372), posee  $p=0,037 < 0,05$  que denota el margen para la afirmación de la dependencia de la variable evaluación curricular durante la pandemia respecto del liderazgo directivo.

## V. DISCUSIÓN

Los resultados obtenidos luego del análisis estadístico verifica de manera precisa el objetivo general que se planteó cuyo propósito fue determinar la incidencia que tiene el liderazgo directivo en la gestión pedagógica del trabajo remoto durante la pandemia en la REI 03 del distrito de Santiago de Surco en el año 2021.

De acuerdo a la hipótesis general planteada, el liderazgo directivo incide en la gestión pedagógica en el trabajo remoto durante la pandemia en la REI 03 del distrito de Santiago de Surco en el año 2021, los resultados arrojaron luego del análisis estadístico lo siguiente: la prueba de verosimilitud determina significancia ( $\chi^2=4,634$ ;  $p<0,05$ ), esto representa la incidencia del liderazgo directivo en la gestión pedagógica durante la pandemia en la REI 03 del distrito de Santiago de Surco. Asimismo, el valor de Nagelkerke (0,060) determina existencia de la dependencia en un 6% de la variable gestión pedagógica durante la pandemia respecto del liderazgo directivo. Asimismo precisa que el liderazgo directivo ( $Wald=3,339$ ) y posee  $p=0,008<0,05$  que denota el margen para la afirmación de la dependencia de la variable gestión pedagógica durante la pandemia respecto del liderazgo directivo. Por lo tanto se puede evidenciar luego del análisis estadístico que existe incidencia entre las variables liderazgo directivo y gestión pedagógica. Para fundamentar este resultado la investigación de Cucho (2020) señala que existe un vínculo entre las variables liderazgo directivo y desempeño docente, luego de la investigación que realizó en instituciones educativas de Pucallpa. Sus 102 encuestados dio como resultados en el Rho de Spearman es igual a 0,723 con significancia bilateral de 0,00. Concluyó que hay relación entre las variables de forma significativa.

Asimismo, Quispe (2019) se propuso demostrar en su investigación que la gestión pedagógica del líder directivo tiene relación con la práctica laboral del docente, su estudio lo realizó en una institución educativa del Cercado de Lima, su tipo de investigación fue cuantitativa con diseño correlacional de corte transversal, usó las pruebas del Alfa de Cronbach y la correlación de Pearson; concluyó que mientras la gestión pedagógica del líder directivo se dé bajo parámetros óptimos, los niveles de la labor del docente subirán y serán eficaces, caso contrario esos

niveles podrían mostrarse con deficiencias y limitaciones, además demuestra en su investigación que las variables tienen una correlación directa y alcanza un nivel de 0.576 positiva.

Por otro lado, Manes (2019) su investigación tuvo como propósito buscar las incidencias entre las variables estilos de liderazgo directivo y gestión pedagógica, un estudio realizado en la provincia de Huaral en la Institución Educativa N° 20424 San Miguel Ángel Arcángel. Llegó a la conclusión de que existe incidencia directa entre las variables liderazgo directivo y la gestión pedagógica, la correlación voto resultados de 0.714, considerado esto como una magnitud buena.

Además, Cabrera (2019), en su investigación demostró la influencia de la gestión pedagógica con el desempeño de los docentes en una escuela de Ecuador. El tipo de diseño que uso fue no experimental, correlacional causal, usando como instrumento un cuestionario con escala de Liker que aplicó a 28 docentes, uso el coeficiente de alfa de Conbrach para sus muestras dando resultados para la primera variable 0,816 y la segunda 0,747. Concluyó en su estudio que existe una influencia significativa entre las variables, los resultados obtenidos fueron rho 0.667 y sig. 0000.

Agregado a esto, Lora (2018) menciona que el liderazgo directivo lo posee un líder que demuestra destreza y experiencia acumulada en el cargo, tanto académica como en el ejercicio de la labor, pues esto permitirá que su desempeño sea favorable y con buenos aportes a la institución, además de traer consigo los conocimientos necesarios para profesionalizar eficazmente a los docentes, promoverá los proyectos educativos y realizará un monitoreo en el cual los docentes se sientan respaldados y motivados con miras al desarrollo curricular. Es un líder efectivo con gran influencia por ser un experto. Aunado a esto, Sierra (2016) menciona en su artículo que el liderazgo directivo tiene una gran influencia para orientar a la comunidad escolar a proyectarse a la calidad educativa para que exista una cultura de organización y de mejora permanente de los maestros, el rol que cumple el directivo cobra importancia por dirigir con ética y profesionalidad.

Además, Soto (2019) reconoce la importancia del liderazgo directivo en las instituciones educativas por el gran rol que cumple el director o sub director como

agente que contribuye a las mejora de la instancia a cargo, ya que tiene el reto de dirigir a los miembros de la comunidad escolar y alcanzar en forma conjunta los objetivos que beneficien a la escuela, además como líder es el encargado de generar resultados y tomar decisiones; agregado a esto tiene la potestad de delegar funciones a otros miembros de la institución para que así pueda dedicar más tiempo en la implementación y ejecución de proyectos; como líder educativo es una persona competente, hábil capaz de dirigir la institución, además orienta, implementa y motiva a sus docentes a mejorar su práctica pedagógica, promueve el trabajo cooperativo, es positivo, visionario y mantiene una buena relación con toda la comunidad educativa.

Así también, los resultados luego de las pruebas estadísticas verifica de manera precisa los tres objetivos específicos planteados en la investigación : (1) Determinar la incidencia que tiene el liderazgo directivo y la planificación curricular durante la pandemia en la REI 03 del distrito de Santiago de Surco en el año 2021; (2) Determinar la incidencia del liderazgo directivo y la ejecución curricular durante la pandemia en la REI 03 del distrito de Santiago de Surco en el año 2021; (3) Determinar la incidencia del liderazgo directivo y la evaluación curricular durante la pandemia en la REI 03 del distrito de Santiago de Surco en el año 2021.

Las tres hipótesis específicas planteadas para la investigación: (1) El liderazgo directivo incide en la planificación curricular durante la pandemia en la REI 03 del distrito de Santiago de Surco en el año 2021; (2) El liderazgo directivo incide en la ejecución curricular durante la pandemia en la REI 03 del distrito de Santiago de Surco en el año 2021; (3) El liderazgo directivo incide en la evaluación curricular durante la pandemia en la REI 03 del distrito de Santiago de Surco en el año 2021, luego del análisis estadístico determina lo siguiente:

De acuerdo al análisis, la hipótesis específica 1, el liderazgo directivo incide en la dimensión planificación curricular durante la pandemia en la REI 03 del distrito de Santiago de Surco en el año 2021, la prueba de verosimilitud, determina significancia ( $\chi^2=4,934$ ;  $p<0,05$ ). Asimismo, el valor de Nagelkerke (0,060) denota la existencia de la dependencia en un 11,5%, además se precisa el liderazgo directivo (Wald=3,685) y posee  $p=0,005<0,05$  que denota el margen para la afirmación de la dependencia de la variable planificación curricular durante la

pandemia respecto del liderazgo directivo. Estos resultados tienen sustento en lo expuesto por, Córdor (2019), el investigador se planteó como objetivo buscar la incidencia entre las variables gestión pedagógica y calidad educativa en la institución educativa del distrito de Independencia; el enfoque cuantitativo con diseño no experimental, aplicó un cuestionario, llega a concluir usando para esto Rho de Spearman = 0.832 que sí existe una significativa relación entre las variables, agregando que si se mejora en gestión pedagógica se mejorará la calidad de la educación en nuestro país. Según el manual del Director (2011), la función primordial del líder educativo es ejercer el compromiso que tienen los docentes en el proceso de la enseñanza y el aprendizaje. Impulsar la implementación del proyecto curricular institucional, realizar diversificaciones al currículo nacional, el programar, el planificar, aplicar estrategias, métodos, su misma forma de llegar a los estudiantes a través de la didáctica, el uso de materiales educativos, recursos, evaluación del aprendizaje, asimismo la implementación constante del docente, manejo de enfoques, estrategias, estilos para enseñar, manejo de grupos entre otras funciones que recurren a la labor pedagógica dan sustento a esta definición de la variable del liderazgo directivo con respecto a la dimensión planificación curricular.

De acuerdo al análisis de la hipótesis específica 2, el liderazgo directivo incide en la dimensión ejecución curricular durante la pandemia en la REI 03 del distrito de Santiago de Surco en el año 2021, la prueba de verosimilitud, determina significancia ( $\chi^2=4,929$ ;  $p<0,05$ ). Asimismo, el valor de Nagelkerke (0,243) precisa existencia de la dependencia en un 24,3%, además, precisa el liderazgo directivo ( $Wald=4,924$ ) y posee  $p=0,026<0,05$  que denota el margen para la afirmación de la dependencia de la variable ejecución curricular durante la pandemia respecto del liderazgo directivo. Estos resultados contradice los resultados obtenidos en la investigación de Cachay (2018), el autor planteó su investigación con el propósito de diseñar una alternativa de liderazgo sustentado en teorías, la situacional y la de las expectativas de Vroom con el fin de proporcionar alternativas para que se mejore la gestión pedagógica, dicha investigación la realizó en una institución educativa de la provincia de Huaylas. Realizó una investigación descriptiva propositiva. Los resultados del estudio determinaron que en dicha institución se

carece de una buena gestión pedagógica y que existen debilidades en la ejecución curricular, planificación y organización curricular, por ende los resultados de logros de aprendizaje son deficientes en los estudiantes. Por otra parte, Camacho (2016), considera a la ejecución curricular como la puesta en acción de la planificación curricular, considerada como la etapa más importante ya que pone en marcha a todos los actores de la administración para que puedan realizar el plan tomando en cuenta los objetivos, estrategias, contenidos, materiales, aspectos técnicos, metodología, bibliografía, evaluación, considerando también la parte afectiva, ideológico y científica. Asimismo, Ordoñez et al. (2020), realizaron un análisis sobre las variables liderazgo directivo y desempeño de los maestros bajo el marco legal de Ecuador con el fin de proponer bases teóricas que ayuden a una gestión de calidad. Se optó por la investigación cualitativa basada en revisión de documentos legales que rigen el sistema educativo y la función del director. Concluyeron que las leyes amparan a la educación como un derecho de los ciudadanos y que el estado tiene el deber de mantener un sistema donde se brinde una educación de calidad y se cumplan los objetivos como país.

De acuerdo al análisis la hipótesis específica 3, el liderazgo directivo incide en la dimensión evaluación curricular durante la pandemia en la REI 03 del distrito de Santiago de Surco en el año 2021, la prueba de verosimilitud determina la significancia ( $\chi^2=4,349$ ;  $p<0,05$ ). Ello representa que el liderazgo directivo incide en la evaluación curricular durante la pandemia. Asimismo, el valor de Pseudo R cuadrado a través de Nagelkerke (0,159) determina existencia de la dependencia en un 15,9% de la variable evaluación curricular durante la pandemia respecto del liderazgo directivo, además, precisa que el liderazgo directivo ( $Wald=4,372$ ) y posee  $p=0,037<0,05$  que denota el margen para la afirmación de la dependencia de la variable evaluación curricular durante la pandemia respecto del liderazgo directivo. Estos resultados tienen sustento en la investigación de, Villaga (2019) ya que tuvo como propósito plantear un diseño que sirva como modelo para formar líderes educativos que centren su atención en logro de aprendizajes de los estudiantes, además de profesionalizar al docente. El diseño metodológico que usó se basó en tres estudios empíricos: el cuantitativo, usando para esto cuestionarios para la variable desempeño docente, el segundo fue estudio de casos con enfoque

cualitativo realizando un análisis profundo de las características y desempeño de la gestión y liderazgo directivo, como tercer estudio la propuesta del modelo liderazgo participativo dialógico. Concluye que la gestión y el liderazgo tienen influencia siempre y cuando se movilicen las variables. Su propuesta apunta a las políticas educativas que centren su atención en el fortalecimiento del liderazgo en las escuelas. Por otro lado, Brovelli (2001) considera a la evaluación curricular como rendición de cuentas al sistema educativo, así como también a la sociedad. La evaluación influye en el proceso y en el producto de la planificación curricular. Es por eso que, Marín (2019) define al líder educativo del siglo XXI, plantea que no es algo sencillo asumir este cargo ya que se requiere una persona competente, hábil y con grandes retos, sobre todo en estos tiempos digitales, cabe agregar a la cita del autor que un directivo en este contexto tiene el deber de demostrarse reinventado para poder dirigir las escuelas bajo estos nuevos contextos donde la tecnología nos lleva la delantera.



## VI. CONCLUSIONES

**Primero:** el liderazgo directivo incide en la gestión pedagógica en el trabajo remoto durante la pandemia en la REI 03 del distrito de Santiago de Surco en el año 2021, el modelo logístico tiene significancia ( $\chi^2=4,634$ ;  $p<0,05$ ), el valor de Nagelkerke (0,060) determina existencia de la dependencia en un 6%, asimismo precisa el liderazgo directivo (Wald=3,339) posee  $p=0,008<0,05$  que denota el margen para la afirmación de la dependencia de la variable gestión pedagógica durante la pandemia respecto del liderazgo directivo.

**Segundo:** el liderazgo directivo incide en la dimensión planificación curricular durante la pandemia en la REI 03 del distrito de Santiago de Surco en el año 2021, la prueba de verosimilitud determina significancia ( $\chi^2=4,934$ ;  $p<0,05$ ), Asimismo, el valor de Nagelkerke (0,060) precisa existencia de la dependencia en un 11,5%, además se precisa el liderazgo directivo (Wald=3,685), posee  $p=0,005<0,05$  que denota el margen para la afirmación de la dependencia de la variable planificación curricular durante la pandemia respecto del liderazgo directivo.

**Tercero:** el liderazgo directivo incide en la dimensión ejecución curricular durante la pandemia en la REI 03 del distrito de Santiago de Surco en el año 2021, la prueba de verosimilitud, determina significancia ( $\chi^2=4,929$ ;  $p<0,05$ ). Asimismo, el valor de Nagelkerke (0,243) precisa existencia de la dependencia en un 24,3%, se precisa el liderazgo directivo (Wald=4,924) posee  $p=0,026<0,05$  que denota el margen para la afirmación de la dependencia de la variable ejecución curricular durante la pandemia respecto del liderazgo directivo.

**Cuarto:** el liderazgo directivo incide en la dimensión evaluación curricular durante la pandemia en la REI 03 del distrito de Santiago de Surco en el año 2021, la prueba de verosimilitud determina significancia ( $\chi^2=4,349$ ;  $p<0,05$ ), Asimismo, el valor de Nagelkerke (0,159) precisa existencia de la dependencia en un 15,9%, además, se precisa el liderazgo directivo (Wald=4,372) posee  $p=0,037<0,05$  que denota el margen para la

afirmación de la dependencia de la variable evaluación curricular durante la pandemia respecto del liderazgo directivo.

## VII. RECOMENDACIONES

**Primero:** la directora de la UGEL 07 debe promover talleres de liderazgo a los directores y subdirectores de las Instituciones educativas de la REI 3 para que se mejore la gestión pedagógica, dado que como líderes en sus colegios son los llamados a capacitar y tener actualizados a la plana docente a cargo.

**Segundo:** los directores de las instituciones educativas deben fortalecer a los docentes en la planificación curricular dado que esto es una pieza clave para la organización y para el proceso de enseñanza aprendizaje.

**Tercero:** los directores deben ejercer su labor de monitoreo y supervisión permanente a la ejecución curricular ya que esto garantiza que todas las actividades que hayan sido planificadas se concreten.

**Cuarto:** los directores y docentes deben considerar la evaluación curricular como el componente principal dentro de la gestión pedagógica ya que esto les permitirá verificar como se vienen ejecutando lo planificado y tomar acciones para ir mejorando.

**Quinto:** los directores y subdirectores de la REI 3 (redes educativas institucionales) de Santiago de Surco deben seguir fortaleciendo su liderazgo directivo y considerar como prioridad la gestión pedagógica.

**Sexto:** los directores y sub directores de las instituciones educativas de la REI 3 deben fortalecer permanentemente a los docentes en temas de planificación curricular, ejecución curricular y evaluación curricular con la finalidad de que se brinde una educación de calidad.

**Séptima:** los futuros investigadores deben seguir realizando este tipo de estudio en otras jurisdicciones ya que el liderazgo directivo incide en la gestión pedagógica y se sería de gran ayuda verificar si en otras jurisdicciones el porcentaje de incidencia es mayor o menor a la encontrada en el presente estudio.

## REFERENCIAS

- Arana, L. y Coronado Tarrillo, J. (2017) *Liderazgo Directivo y Desempeño Docente en una institución educativa parroquial del distrito de San Isidro*. <http://repositorio.umch.edu.pe/handle/UMCH/108>
- Baca, J. (2020) *Propuesta de Instrumento de Evaluación de la Gestión Pedagógica en la I.E. N° 10411, Ampliación de Servicios, Sullana, Región Piura, 2018*. <https://hdl.handle.net/20.500.12893/8724>.
- Barriga, C. (2011). *Planificación curricular. Ecuador. Módulo de educación a distancia*.
- Batista, T. (2001) *Gestión Pedagógica en varios niveles*. Editorial Morata.
- Behar, R. (2008) *Introducción a la Metodología de la investigación*. <https://es.calameo.com/read/004416166f1d9df980e62>
- Bennis, W. (1985). *Leaders: The strategies for taking charge*. New York: Harper & Row
- Bolívar, A , López, J. y Murillo, F. J. (2013). *Liderazgo en las instituciones educativas. Una revisión de líneas de investigación*. Revista Fuentes, 14, 15-60.
- Boyd-Barrett, O., & O'Malley, P. (1995). *Education reform in contemporary spain*. Taylor & Francis Group.
- Brace, S. (2008). *Diseño Metodológico de la Investigación Científica*. Cuba: Cultura Popular.
- Brovelli, M. (2001). *Evaluación curricular Fundamentos en Humanidades*, vol. II, núm. 4, primavera.
- Cabrera, (2019). *La gestión pedagógica y su influencia en el desempeño de los docentes de la unidad educativa Babahoyo, cantón Babahoyo, los Ríos, Ecuador, 2018*. <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/42792>
- Cachay, L. (2018). *Programa de liderazgo para mejorar el proceso de gestión pedagógica en la Institución Educativa "San Juan Bautista" del distrito de Pueblo Libre de la provincia de Huaylas año 2017-2018*. <https://hdl.handle.net/20.500.12893/8281>
- Çalış, Ç. y Büyükakıncı, B. Y. (2019). *Leadership Approach in Occupational Safety: Taiwan Sample*. *Procedia Computer Science*, 158, 1052–1057. <https://doi.org/10.1016/j.procs.2019.09.146>

- Camacho, C. A. et al.(2016).*Evaluación curricular: realidades y desafíos en la Universidad de la Salle* (Primera Edición). Bogotá Colombia: Universidad de La Salle, Vicerrectoría de Investigación y Transferencia
- Cao, H. (2017). *Liderazgo: evolución y funciones*. Universidad Nacional de La Plata. [http://sedici.unlp.edu.ar/bitstream/handle/10915/63833/Documento\\_completo.%20Evoluci%C3%B3n%20y%20funciones.pdfPDFA.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://sedici.unlp.edu.ar/bitstream/handle/10915/63833/Documento_completo.%20Evoluci%C3%B3n%20y%20funciones.pdfPDFA.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Carrasco, S. (2013). *Metodología de la investigación científica*. Lima, Perú
- Casassus, J. (2000). *Problemas de gestión educativa en América Latina*. Cuadernos del CENDES. Vol. 7. Año 2000
- Cóndor, M. (2019). *Gestión pedagógica y calidad educativa en la Institución Educativa 3063 Patricia Natividad Sánchez de Independencia*. <https://repositorio.une.edu.pe/handle/UNE/3590>
- Coopers & Lybrand. 1994. *El Capital Humano y la Empresa*. Madrid: Cuadernos de cinco días.
- Cordero, E. A. (2021). *Percepcion del director escolar sobre el liderazgo servidor en las escuelas cinco estrellas en Arecibo, Puerto Rico* <https://www.proquest.com/dissertations-theses/percepcion-deldirectorescolar-sobre-el/docview/2572452514/se-2?accountid=37408>
- Cucho, E. (2020) *Liderazgo directivo y desempeño docente en tiempos de pandemia en las instituciones educativas de Pucallpa, 2020*. [http://repositorio.uladech.edu.pe/xmlui/bitstream/handle/123456789/20627/LIDERAZGO\\_DIRECTIVO\\_CUCHO\\_HIPOLO\\_ELMER\\_CUELLAR.pdf?sequence=1](http://repositorio.uladech.edu.pe/xmlui/bitstream/handle/123456789/20627/LIDERAZGO_DIRECTIVO_CUCHO_HIPOLO_ELMER_CUELLAR.pdf?sequence=1)
- Cuéllar, C., Guzmán, ,M.A., Lizama, C., & Faúndez, ,M.P. (2021). *Educational continuity during the pandemic: challenges to pedagogical management in segregated Chilean schools*. *Perspectives in Education*, 39(1), 44-60. <http://dx.doi.org/10.18820/2519593X/pie.v39.i1.4>
- De Zubiría, J. (2006). *Los modelos pedagógicos*. Bogotá: Cooperativa. Editorial del Magisterio.
- Enciso, F. (2018) *Liderazgo Directivo y Gestión Pedagógica en una Institución Educativa de Ayacucho – 2017*. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/28201>. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/28201>

- Feuerstein, R. (1993). *Modificabilidad Cognitiva y Programa de Enriquecimiento Instrumental. Manual para el alumno y el docente*. Madrid: Instituto Superior Pío X
- French, W. L., & Bell, C. H. (1999). *Organization Development: Behavioral Science Interventions for Organization Improvement*(6th ed.). New Jersey, Estados Unidos: Pearson.
- García, J.A. (2008). *Relación de la ejecución curricular y el desempeño docente según los estudiantes de la Facultad de Educación de la Universidad Nacional Federico Villareal*. (Tesis para optar el grado de maestro). Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Recuperado de: <http://cybertesis.unmsm.edu.pe/handle/cybertesis/2427>
- García, S. (2019) *Liderazgo directivo, desempeño docente y rendimiento académico de los estudiantes del 5° grado, nivel secundaria Institución Educativa 5051 "Virgen de Fátima" UGEL Ventanilla – RED 05 – Lima, 2016*
- Geraldo, L. ,Mera, A y Rocha, E. (2020) *Importancia de los estilos de liderazgo: un abordaje de revisión teórica*. ISSN: 2304-0335 DOI:<https://doi.org/10.17162/au.v10i4.501>
- Gardner, R. (1998) *Inteligencias múltiples. La teoría en la práctica*, Paidós, Barcelona.  
[https://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12672/11038/Garcia\\_ss.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12672/11038/Garcia_ss.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Giugale, M. M., Newman, J. L., & Fretes-Cibils, V. (Eds.). (2006). *Opportunity for a different peru : Prosperous, equitable, and governable*. World Bank Publications.
- Guerrero, M. A. Añazco, K. A., Valdivieso, R. P., & Sánchez, Ó. W. (2018). *Los Estilos de Liderazgo y su efecto en la Satisfacción Laboral*. INNOVA Research Journal, 3(10), 142-148.  
<https://doi.org/10.33890/innova.v3.n10.2018.908> Los estilos de liderazgo y su efecto en la satisfacción laboral.  
<https://repositorio.uide.edu.ec/handle/37000/3367>.
- Hernández, R. Méndez, S. Mendoza, C. Cuevas, A. (2017). *Fundamentos de investigación*. (1ra Ed.) México: Mc Graw-Hill.
- Laura, A. (2019) *Gestión pedagógica y calidad educativa en docentes de la Institución Educativa República del Ecuador - Villa María del Triunfo – 2019*.  
<https://repositorio.une.edu.pe/handle/UNE/4106/824>
- López, R. (2010). *Gestión del director para el fortalecimiento del proceso educativo en las escuelas primarias*. Bogotá, Colombia. <https://dialnet.unirioja.es>

- Lora, H. y Padilla, A. (2018) *El liderazgo educativo un acercamiento desde las teorías del concepto*.  
<https://revistastecnologicoomfenalco.info/index.php/tekno/article/view/928>
- Manes, A. (2019) *Estilos de liderazgo directivo y su relación con la gestión pedagógica de los docentes de la institución educativa n° 20424 san miguel ángel arcangel-acos-huaral*.  
<http://repositorio.unjfsc.edu.pe/handle/UNJFSC/3207>
- Marín-Díaz, V. (2019). *El e- liderazgo educativo del siglo XXI. EDMETIC, Revista de Educación Mediática y TIC*, 8(2), I-III  
<http://dx.doi.org/10.21071/edmetic.v8i2.12177>
- Martínez, C. (2012) *Estadística y muestreo*. Décimo tercera edición. Bogotá, D.C: Ecoe Ediciones, 2012. Print
- Mc Gregor, D. (1979). *Leadership and Motivation* (6 ed) Massachusetts: The M.I.T Press.
- Mendoza, F. y Bolívar, M. (2016) *Gestión pedagógica e integración de proyectos educativos productivos en las escuelas rurales*. [revistanegotium@gmail.com](mailto:revistanegotium@gmail.com)  
 Fundación Miguel Unamuno y Jugo Venezuela.  
<https://www.redalyc.org/pdf/782/78248283004.pdf>.
- Minedu (2014). *Marco del buen desempeño Directivo*
- Minedu (2014). *Ley General de Educación, Ley 28044*,  
<https://www.gob.pe/institucion/congreso-de-la-republica/normas-legales/118378-28044>
- Minedu (2011) *Manual de gestión para directores de instituciones educativas*.  
<https://repositorio.minedu.gob.pe/handle/20.500.12799/2896>
- Molina, B., & Moros, J. A. (2019). *Gestión Pedagógica Curricular para el desarrollo de Proyectos Educativos Comunitarios en Instituciones. de Educación Media General*. *Revista Daena (International Journal of Good Conscience)*.  
<https://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=fua&AN=141403153&lang=es&site=ehost-live>
- OEI (2019) *Organización de Estados Iberoamericanos para la Educación, la Ciencia y la Cultura*. [oei-liderazgo-directivo-digital.pdf](#) - Organización de Estados.  
<https://oei.int › downloads › blobs › oei-liderazgo...>  
<https://repositorio.minedu.gob.pe/handle/20.500.12799/6804>
- Ordoñez, C; Castillo, D; Ordoñez, A; Orbe, M. (2020) *Liderazgo directivo y desempeño docente: Abordaje desde el ámbito legal ecuatoriano*.  
<https://www.redalyc.org/journal/5736/573667940012/573667940012.pdf>

- Osorio, J. C. P., Wodon, Q., & World, B. P. (Eds.). (2012). *Faith-based schools in latin america : Case studies on fe y alegria*. World Bank Publications.
- Pacheco T., Ducoing P., Navarro M. *La Gestión Pedagógica desde la perspectiva de la organización Institucional de la Educación*. Universidad Nacional de Educación.-Lima.
- Pascual, Villa y Auzmendi. (1993). *El Liderazgo Transformacional en los Centros Docentes*. ICE Deusto: Mensajero.
- Pedraja-Rejas, L., Rodríguez-Ponce, E., & González, C. V. (2012). *Leadership styles and human resources management: theoretical reflection about the impact on the secondary school student results*. *Ingeniare*. Revista Chilena de Ingeniería.  
<https://www.proquest.com/scholarly-journals/los-estilos-de-liderazgo-y-la-gestión-recursos/docview/1321927295/se-2>
- Quevedo del Carpio, L. (2018) *Gestión pedagógica y evaluación formativa en la red de educación n°2 carmen de la legua, callao - 2019*.  
[http://repositorio.unfv.edu.pe/bitstream/handle/UNFV/4859/quevedo\\_del\\_carpio\\_lourdes\\_gudelia\\_tesis\\_doctorado\\_2021.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.unfv.edu.pe/bitstream/handle/UNFV/4859/quevedo_del_carpio_lourdes_gudelia_tesis_doctorado_2021.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Quispe, M. (2019) *La gestión pedagógica en la mejora del desempeño docente*.  
<https://www.redalyc.org/jatsRepo/5860/586062237001/586062237001.pdf>
- Ruiz, V. (2021) *El liderazgo directivo y la gestión administrativa de las instituciones educativas públicas del nivel inicial, RED 19 UGEL 01, Villa el Salvador - Lima, 2019*. <https://cybertesis.unmsm.edu.pe/handle/20.500.12672/16626>
- Soto, M. L. (2019). *Cultura de liderazgo en una escuela de excelencia: Implicaciones para el sistema educativo puertorriqueño* (Order No. 27668319). Available from ProQuest Central. (2328001329). Retrieved from <https://www.proquest.com/dissertations-theses/cultura-de-liderazgo-en-una-escuela-excelencia/docview/2328001329/se-2?accountid=37408>
- Soto, Y. (2019) *Liderazgo directivo en el ambito de la gestión escolar*.  
<http://www.upd.edu.mx/PDF/Libros/LiderazgoDirectivo.pdf>
- Vigotsky, L. (1992). *Obras escogidas*. Seis tomos. Buenos Aires: Visor.
- Villaga, C (2019) *Liderazgo centrado en el estudiante; Desempeño docente; Formación en liderazgo escolar*.  
<https://dehesa.unex.es:8443/handle/10662/10049>
- World, B. (2007). *Toward high-quality education in peru: Standards, accountability, and capacity building*. World Bank Publications.



Yankovic, M., Torres, A., Figueroa, L., & Chapman, C. (2019). *School improvement networks and collaborative inquiry : Fostering systemic change in challenging contexts*. Emerald Publishing Limited.

Zorrilla, L. (1993) *Introducción a la metodología de la investigación*. Editorial: Ediciones Cal y Arena, México, D.F., 2010.

# **ANEXOS**

## ANEXO 1: MATRIZ DE CONSISTENCIA

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLE LIDERAZGO DIRECTIVO			
Problema general:	Objetivo general:	Hipótesis general:	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala y valor
¿Cuál es la incidencia del liderazgo directivo en la gestión pedagógica del trabajo remoto durante la pandemia en la red 03 del distrito de Santiago de Surco en el año 2021?	Determinar la incidencia que tiene el liderazgo directivo en la gestión pedagógica del trabajo remoto durante la pandemia en la REI 03 del distrito de Santiago de Surco en el año 2021.	El liderazgo directivo incide en la gestión pedagógica del trabajo remoto de los docentes durante la pandemia en la REI 03 del distrito de Santiago de Surco en el año 2021.	Definir la visión, valores y dirección, construyendo confianza.	Visión de la Institución educativa	1	Likert  1=Totalmente desacuerdo  2=En desacuerdo  3=Ni de acuerdo, ni desacuerdo  4=Totalmente de acuerdo
				Práctica de valores	2	
				Visión compartida entre miembros	3	
			Mejorar las condiciones para la enseñanza y el aprendizaje. Reestructurar la organización: rediseñar roles y responsabilidades.	Gestiona para las mejoras en la ambientes escolares	4	
				Trato horizontal	5	
			Mejorar la enseñanza y el aprendizaje.	Promueve el compromiso del docente.	6	
				Propicia reuniones de coordinación	7,8	
			Rediseñar y enriquecer el currículum.	Valora el quehacer del docente	9	
				Orienta al docente en la planificación	10, 11	
			¿Cuál es la incidencia del liderazgo directivo con la planificación curricular durante la pandemia en la REI 03 del distrito de Santiago de Surco en el año 2021?	Determinar la incidencia del liderazgo directivo y la planificación curricular durante la pandemia en la REI 03 del distrito de Santiago de Surco en el año 2021.	El liderazgo directivo incide en la dimensión planificación curricular durante la pandemia en la REI 03 del distrito de Santiago de Surco en el año 2021. El liderazgo directivo incide en la dimensión ejecución curricular durante la pandemia en la REI 03 del distrito de Santiago de Surco en el año 2021.	
Profesionaliza al docente	13, 14					
Construir relaciones dentro de la comunidad escolar.	Busca ayudas externas para profesionalizar al docente.	15				
	Relaciones afectivas	16				
Construir relaciones fuera de la Comunidad escolar.	Mantiene el bienestar profesional y personal	17				
	Proyecta confianza y respeto con todos.	18				
	Mejora la imagen y reputación de la IE.	19				
	Mantiene contacto con los aliados estratégicos de la comunidad.	20				
<b>VARIABLE GESTIÓN PEDAGÓGICA</b>						
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala y valor
¿Cuál es la incidencia del liderazgo directivo	la ejecución curricular	El liderazgo directivo incide en la dimensión	Planificación Curricular.	Planifica anticipadamente las actividades de la experiencia de Aprendizaje.	1,2,3	Likert
				Planifica las actividades en relación a la experiencia de Aprendizaje de Aprendo en casa.	4,5	

con la ejecución durante la pandemia en curricular durante la la REI 03 del distrito de pandemia en la REI 03 Santiago de Surco en el del distrito de Santiago de Surco en el año 2021?	durante la pandemia en la REI 03 del distrito de Santiago de Surco en el año 2021.	durante la pandemia en la REI 03 del distrito de Santiago de Surco en el año 2021.				
¿Cuál es la incidencia del liderazgo directivo con la evaluación curricular durante la pandemia en el año 2021?	(3)Determinar la incidencia del liderazgo directivo y la dimensión evaluación curricular durante la pandemia en la REI 03 del distrito de Santiago de Surco en el año 2021.		Ejecución Curricular	Planifica actividades complementarias y diversificadas. Planifica actividades en la EdA realizando adaptaciones. Cumple con la planificación de la Experiencia de Aprendizaje Involucra a los docentes y estudiantes en el logro de aprendizajes. Selecciona estrategias de aprendizaje. Metodología y didáctica adecuada. Instrumentos de evaluación.	6,7 8,9 10,11 12,13, 14 15 16 17	1=Totalmente desacuerdo 2=En desacuerdo 3=Ni de acuerdo, ni desacuerdo
			Evaluación Curricular	Criterios de evaluación. Tipos de evaluación. Revisa evidencias y retroalimenta	18 19 20	4=Totalmente de acuerdo

DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN	POBLACIÓN Y MUESTRA	INSTRUMENTO	ESTADÍSTICA
<b>Tipo de investigación</b> Básica.	<b>Población</b> El tamaño de la población es igual a: 116	<b>Técnica</b> Encuesta	<b>Descriptiva</b> Frecuencias y porcentajes
<b>Enfoque</b> Cuantitativo - descriptivo.	<b>Muestra</b>  El tamaño de muestra es igual a "n" = 87	<b>Instrumento</b> Cuestionario	<b>Inferencial</b> Para el análisis SPSS V.26 Kolmogórov- Smirnov y con una prueba de hipótesis empleando el estadístico Chi Cuadrada (X <sup>2</sup> )
<b>Nivel</b> <b>Diseño de investigación</b> No experimental, transversal correlacional causal			
<b>Método:</b> Hipotético deductivo			

## ANEXO 2: Instrumentos

### Cuestionario N°1

#### Encuesta sobre liderazgo directivo

Objetivo: Determinar el liderazgo directivo del trabajo remoto durante la pandemia en la REI 03 del distrito de Santiago de Surco en el año 2021.

#### Instrucciones:

Estimado Directivo o docente por medio de la presente se le solicita responder las siguientes preguntas de forma anónimo, todas las interrogantes están relacionadas a la práctica del liderazgo directivo de su institución, les pedimos responder con sinceridad, sin sentirse presionado por su respuesta.

Califique la siguiente información en una escala del 1 al 5, donde 5 es “totalmente de acuerdo” y 1 “totalmente en desacuerdo”.

1	2	3	4	5
<b>Totalmente en desacuerdo</b>	<b>En desacuerdo</b>	<b>Ni de acuerdo ni en desacuerdo</b>	<b>De acuerdo</b>	<b>Totalmente de acuerdo</b>

N° Ítems	Preguntas	1	2	3	4	5
<b>Definir la visión, valores y dirección, construyendo confianza.</b>						
1	En la formulación de la visión de su institución educativa se establece los valores como una prioridad.					
2	Se promueve la práctica de valores en la institución educativa que Ud. labora					
3	Todos los miembros de su institución tienen la visión clara de promover la práctica de valores.					
<b>Mejorar las condiciones para la enseñanza y el aprendizaje.</b>						
4	Los ambientes escolares constantemente son implementados para mejorar el proceso de enseñanza – aprendizaje (infraestructura, muebles, plataformas virtuales y/o materiales).					
<b>Reestructurar la organización: rediseñar roles y responsabilidades.</b>						
5	Se mantiene un ambiente de escucha, confianza, respeto, apoyo, valoración entre directivos y docentes					
6	Se valora la continua mejora de la práctica pedagógica del docente.					
<b>Mejorar la enseñanza y el aprendizaje.</b>						

7	Mantienen reuniones de trabajo colegiado para implementar el desarrollo profesional y mejorar la práctica docente.					
8	Se promueven las comunidades de aprendizaje profesional (CAP).					
9	El trabajo docente es valorado y esto genera que la profesionalización cada vez sea más eficiente.					
<b>Rediseñar y enriquecer el currículum.</b>						
10	Se establecen reuniones para la revisión y diversificación de los programas curriculares propuestos por el ministerio.					
11	Las diversificaciones que realizan los directivos y docentes a los programas curriculares son flexibles y toman en cuenta el ciclo y estándar educativo.					
12	La planificación curricular que realizan los actores educativos es adecuada y/o adaptada a las necesidades de aprendizaje de todos los estudiantes.					
<b>Mejorar la calidad del profesorado</b>						
13	El Directivo acompaña al docente en su práctica pedagógica para seguir fortaleciéndolo.					
14	Se realizan grupos de interaprendizaje (GIA), microtalleres o talleres que fortalezcan la práctica pedagógica.					
15	Se recibe implementación pedagógica de aliados externos a la IE que contribuyan al desarrollo profesional del docente (UGEL, DRELM, SAANE, Municipalidad, otros)					
<b>Construir relaciones dentro de la comunidad escolar.</b>						
16	Se mantiene un buen clima institucional con todos los integrantes de la Comunidad educativa.					
17	Se reconoce y valora la labor docente y se preocupan por el bienestar personal.					
18	Todos los miembros de la institución sienten que son valorados, respetados y atendidos en forma horizontal.					
<b>Construir relaciones fuera de la Comunidad escolar.</b>						
19	La escuela es reconocida por la comunidad por el servicio de calidad que brindan.					
20	Se mantiene contacto permanente con los aliados estratégicos de la comunidad con el fin de mejorar la imagen institucional.					

## Cuestionario N°2

### Encuesta sobre gestión pedagógica

Objetivo: Determinar la gestión pedagógica del trabajo remoto durante la pandemia en la REI 03 del distrito de Santiago de Surco en el año 2021.

#### Instrucciones:

Estimado Directivo o docente por medio de la presente se le solicita responder las siguientes preguntas de forma anónimo, todas las interrogantes están relacionadas a la gestión pedagógica, les pedimos responder con sinceridad, sin sentirse presionado por su respuesta.

Califique la siguiente información en una escala del 1 al 5, donde 5 es “totalmente de acuerdo” y 1 “totalmente en desacuerdo”.

1	2	3	4	5
Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo

N° Ítems	Preguntas	1	2	3	4	5
<b>Planificación Curricular.</b>						
1	Elaboran el Proyecto Curricular de Institución Educativa (PCIE) en las jornadas de gestión.					
2	Toman como referencia el Proyecto Curricular de Institución Educativa (PCIE) para iniciar la planificación anual por grado o área a cargo.					
3	Revisan el Programa Curricular de grado o área antes de iniciar su planificación.					
4	Planifican las Experiencias de Aprendizaje considerando los recursos propuestos por Aprendo en casa del MINEDU.					
5	En la planificación incorporan los componentes básicos de la Experiencia de Aprendizaje.					
6	Agregan otras actividades a la planificación para complementar las propuestas de Aprendo en casa.					
7	Diversifican la planificación de la Experiencia de Aprendizaje considerando el contexto, las características y necesidades de aprendizaje de los estudiantes.					
8	Realizan adaptaciones curriculares en la planificación de la Experiencia de Aprendizaje para atender a estudiantes NEE (necesidades educativas especiales)					
9	Planifican actividades adaptadas según la necesidad de cada estudiante NEE.					

<b>Ejecución Curricular.</b>					
<b>10</b>	Cuentan con un planificador mensual o semanal de la Experiencia de Aprendizaje.				
<b>11</b>	Las actividades propuestas en la Experiencia de Aprendizaje tienen una secuencia lógica que permitirá el desarrollo de las competencias de los estudiantes.				
<b>12</b>	Se comparte durante las reuniones de trabajo colegiado (RTC) experiencias educativas que ayuden a fortalecer la práctica pedagógica				
<b>13</b>	Durante la interacción sincrónica, se involucra a los estudiantes activamente para promover el desarrollo de las competencias.				
<b>14</b>	En el acompañamiento sincrónico se promueve en los estudiantes procesos de alta demanda cognitiva.				
<b>15</b>	Se utilizan diversas estrategias de enseñanza para alcanzar logros de aprendizaje significativo.				
<b>16</b>	El docente usa las propuestas metodológicas de la guía para la planificación curricular de la experiencia de aprendizaje.				
<b>Evaluación Curricular.</b>					
<b>17</b>	Utilizan diversos instrumentos de evaluación para verificar el logro de aprendizaje.				
<b>18</b>	Fomentan la comprensión de los criterios de evaluación para una buena producción de la evidencia de aprendizaje.				
<b>19</b>	Utilizan diversos tipos de evaluación durante la interacción sincrónica y asincrónica.				
<b>20</b>	Revisan las evidencias de aprendizaje para verificar el desarrollo de las competencias y dar una retroalimentación oportuna y pertinente.				



### **ANEXO 3:**

## **CONSENTIMIENTO INFORMADO PARA PARTICIPAR DE EN EL ESTUDIO DE INVESTIGACIÓN**

### **Elaborado por:**

Br. Jenny Isabel Hernández Huamán

Universidad César Vallejo

Unidad de Postgrado

Asesor. Dr. Guizado Oscco Felipe

Estimado colega Ud. ha sido invitado a participar en la investigación, “*Incidencia del liderazgo directivo en la gestión pedagógica del trabajo remoto durante la pandemia en la REI 03, Santiago de Surco 2021*”. Esta investigación es realizada por Br. Jenny Isabel Hernández Huamán.

El propósito de esta investigación es determinar la incidencia que tiene el liderazgo directivo en la gestión pedagógica del trabajo remoto durante la pandemia Si aceptas participar en esta investigación, te pedimos que conteste las preguntas que son parte de esta encuesta, que tomará 20 minutos como máximo contestarlas.

Tu identidad será protegida en la manera que utilizaremos códigos y nombres ficticios en el manejo, análisis e interpretación de los datos. Toda la información o datos que podrían identificar al participante serán manejados confidencialmente. Solamente las que participan en la investigación, los directivos y los/as profesores/as que participan de la investigación tendrán acceso a los datos.

Si has leído este documento y has decidido participar, por favor entiende que tu participación es completamente voluntaria y que tienes derecho a abstenerse de participar o retirarte del estudio en cualquier momento, sin ninguna penalidad. También, tiene derecho a no contestar alguna pregunta en particular, así como recibir una copia de este documento.

Si tiene alguna pregunta o desea más información sobre esta investigación, por favor comuníquese con *la investigadora Jenny Isabel Hernández Huamán al número 986787518, o puede escribir al correo [jenny7014vl@gmail.com](mailto:jenny7014vl@gmail.com)*



---

### **Firma del Investigador**

Nombre: *Jenny Isabel Hernández Huamán*

DNI:09692450

## ANEXO 4: Carta de presentación de aplicación del instrumento a la IE Los Precursores



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO



“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres”  
“Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia”

Lima, 22 de noviembre de 2021  
Carta P. 1505-2021-UCV-VA-EPG-F01/J

Licenciado  
Gregorio Vega Marón  
Director  
IE N°7086 Los Precursores

De mi mayor consideración:

Es grato dirigirme a usted, para presentar a HERNÁNDEZ HUAMÁN, JENNY ISABEL; identificada con DNI N° 09692450 y con código de matrícula N° 7002543086; estudiante del programa de MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA quien, en el marco de su tesis conducente a la obtención de su grado de MAESTRA, se encuentra desarrollando el trabajo de investigación titulado:

**Incidencia del liderazgo directivo en la gestión pedagógica del trabajo remoto durante la pandemia en la REI 03, Santiago de Surco 2021**

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

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

Atentamente,



**Orniero Trinidad Vargas, MBA**  
Jefe (e)

Escuela de Posgrado  
UCV FILIAL LIMA  
CAMPUS LIMA NORTE

Somos la universidad de los  
que quieren salir adelante.



[ucv.edu.pe](http://ucv.edu.pe)

## ANEXO 5: Constancia de aceptación de aplicación de la tesis



INSTITUCIÓN EDUCATIVA 7086  
**"LOS PRECURSORES" UGEL 07**

Calle José Gabriel Aguilar Segura S/N  
Los Precursores- Santiago de Surco  
Teléfono: 2823302  
Código Modular: Inicial 1713791-Primaria 0689836 Secundaria 0779041

*"Año del Bicentenario del Perú: 200 años de independencia"*

### CONSTANCIA

El Director de la IE N°7086 Los Precursores del distrito de Santiago de Surco, quien suscribe:

HACE CONSTAR:

Que la Sub Directora Jenny Isabel Hernández Huamán aplicó su tesis para obtener el grado de Maestría en Gestión Pública titulada "Incidencia del liderazgo directivo en la gestión pedagógica del trabajo remoto durante la pandemia en la REI 03, Santiago de Surco 2021".

Se expide la presente constancia a solicitud del interesado para los fines propuestos.

Santiago de Surco, 23 de noviembre del 2021.



## ANEXO 6: Correos solicitando aplicación de instrumentos

The screenshot shows a Gmail interface on a Windows desktop. The browser tabs include WhatsApp, OFICIO MULTIPLE 000, Lectura-12-TRATAMIE, TRILCE, Curso: A1 - DISEÑO Y, and APLICACIÓN DE INSTI. The Gmail search bar contains the text "Buscar en el correo electrónico". The left sidebar shows navigation options: Redactar, Recibidos (549), Destacados, Pospuestos, Enviados, Borradores (207), Meet (Nueva reunión, Unirse a una reunión), and Hangouts (Jenny). The main email content is as follows:


**APLICACIÓN DE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN** Recibidos x

**Jenny Hernandez Huaman** <jenny7014vl@gmail.com> para iei593, mí

Estimada Directora Mara Yemil León Adames, por medio del presente formalizo mi petitorio de aplicación de instrumento de investigación. Le envío la solicitud respectiva, quedando pendiente enviar la carta de presentación de la Universidad, la cual enviaré apenas me la expidan.

Agradezco de antemano todo el apoyo brindado.

Le saluda cordialmente

 **Jenny Isabel Hernández Huamán**  
SUB DIRECTORA  
IE N° 7086 "LOS PRECURSORES"  
Nivel Secundaria

Below the signature is a partially visible document titled "IE\_Luis Felipe\_SOLI...".

At the bottom of the screen, a Windows taskbar shows the search bar with "Escribe aquí para buscar", taskbar icons for Office and PDF files, and the system tray with the date "05/01/2022" and time "0:12". A "Activar Windows" watermark is present in the bottom right corner.

- Redactar
- Recibidos 549
- Destacados
- Pospuestos
- Enviados
- Borradores 207
- Meet
  - Nueva reunión
  - Unirse a una reunión
- Hangouts
  - Jenny

43 de 2,373

### APLICACIÓN DE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN Recibidos x

**Jenny Hernandez Huaman** <jenny7014vi@gmail.com> para iei555inmaculadaconcepcion, mí lun, 15 nov 2021, 11:06

Estimada Directora Carmen Luz Loarte Carlos, por medio del presente formalizo mi petitorio de aplicación de instrumento de investigación. Le envío la solicitud respectiva, quedando pendiente enviar la carta de presentación de la Universidad, la cual enviaré apenas me la expidan.

Agradezco de antemano todo el apoyo brindado.

Le saluda cordialmente



Activar Windows  
Ve a Configuración para activar Windows.  
[Mostrar todo](#)

## ANEXO 7: Cartas de presentación para aplicación de instrumento a la IE Inmaculada Concepción.



“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres”  
“Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia”

Lima, 22 de noviembre de 2021  
Carta P. 1508-2021-UCV-VA-EPG-F01/J

Maestra  
Carmen Luz Loarte Carlos  
Directora  
IEI 555 Inmaculada Concepción

De mi mayor consideración:

Es grato dirigirme a usted, para presentar a HERNÁNDEZ HUAMÁN, JENNY ISABEL; identificada con DNI N° 09692450 y con código de matrícula N° 7002543086; estudiante del programa de MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA quien, en el marco de su tesis conducente a la obtención de su grado de MAESTRA, se encuentra desarrollando el trabajo de investigación titulado:

**Incidencia del liderazgo directivo en la gestión pedagógica del trabajo remoto durante la pandemia en la REI 03, Santiago de Surco 2021**

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

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

Atentamente,



  
**Ormeryo Trinidad Vargas, MBA**  
Jefe (e)  
Escuela de Posgrado  
UCV FILIAL LIMA  
CAMPUS LIMA NORTE

Somos la universidad de los  
que quieren salir adelante.



[ucv.edu.pe](http://ucv.edu.pe)

## ANEXO 8: Cartas de presentación para aplicación de instrumento a la IE Luis Felipe de las Casas Grieve



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO



“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres”  
“Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia”

Lima, 22 de noviembre de 2021  
Carta P. 1509-2021-UCV-VA-EPG-F01/J

Maestría  
Mara Yemil León Adarmes  
Directora  
I.E.I N° 593 LUIS FELIPE DE LAS CASAS GRIEVE

De mi mayor consideración:

Es grato dirigirme a usted, para presentar a HERNÁNDEZ HUAMÁN, JENNY ISABEL; identificada con DNI N° 09692450 y con código de matrícula N° 7002543086; estudiante del programa de MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA quien, en el marco de su tesis conducente a la obtención de su grado de MAESTRA, se encuentra desarrollando el trabajo de investigación titulado:

**Incidencia del liderazgo directivo en la gestión pedagógica del trabajo remoto durante la pandemia en la REI 03, Santiago de Surco 2021**

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

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

Atentamente,



*Ortúbero Trinidad Vargas, MBA*  
Jefe (e)

Escuela de Posgrado  
UCV FILIAL LIMA  
CAMPUS LIMA NORTE

Somos la universidad de los  
que quieren salir adelante.



ucv.edu.pe

## ANEXO 9: CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA APLICACIÓN LIDERAZGO DIRECTIVO

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: Definir la visión, valores y dirección, construyendo confianza.</b>							
1	En la formulación de la visión de su institución educativa se establece los valores como una prioridad.	✓		✓		✓		
2	Se promueve la práctica de valores en la institución educativa que Ud. labora	✓		✓		✓		
3	Todos los miembros de su institución tienen la visión clara de promover la práctica de valores.	✓		✓		✓		
	<b>DIMENSIÓN 2: Mejorar las condiciones para la enseñanza y el aprendizaje.</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
4	Los ambientes escolares constantemente son implementados para mejorar el proceso de enseñanza – aprendizaje (infraestructura, muebles, plataformas virtuales y/o materiales).	✓		✓		✓		
	<b>DIMENSIÓN 3: Reestructurar la organización: rediseñar roles y responsabilidades.</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
5	Se mantiene un ambiente de escucha, confianza, respeto, apoyo, valoración entre directivos y docentes	✓		✓		✓		
6	Se valora la continua mejora de la práctica pedagógica del docente.	✓		✓		✓		
	<b>DIMENSIÓN 4: Mejorar la enseñanza y el aprendizaje.</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
7	Mantienen reuniones de trabajo colegiado para implementar el desarrollo profesional y mejorar la práctica docente.	✓		✓		✓		
8	Se promueven las comunidades de aprendizaje profesional (CAP).	✓		✓		✓		
9	El trabajo docente es valorado y esto genera que la profesionalización cada vez sea más eficiente.	✓		✓		✓		
	<b>DIMENSIÓN 5: Rediseñar y enriquecer el currículum.</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
10	Se establecen reuniones para la revisión y diversificación de los programas curriculares propuestos por el ministerio.	✓		✓		✓		
11	Las diversificaciones que realizan los directivos y docentes a los programas curriculares son flexibles y toman en cuenta el ciclo y estándar educativo.	✓		✓		✓		
12	La planificación curricular que realizan los actores educativos es adecuada y/o adaptada a las necesidades de aprendizaje de todos los estudiantes.	✓		✓		✓		
	<b>DIMENSIÓN 6: Mejorar la calidad del profesorado</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
13	El Directivo acompaña al docente en su práctica pedagógica para seguir fortaleciéndolo.	✓		✓		✓		
14	Se realizan grupos de interaprendizaje (GIA), microtalleres o talleres que fortalezcan la práctica pedagógica.	✓		✓		✓		
15	Se recibe implementación pedagógica de aliados externos a la IE que contribuyan al desarrollo profesional del docente (UGEL, DRELM, SAANE, Municipalidad, otros)	✓		✓		✓		



	<b>DIMENSIÓN 7: Construir relaciones dentro de la comunidad escolar.</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
16	Se mantiene un buen clima institucional con todos los integrantes de la Comunidad educativa.	✓		✓		✓		
17	Se reconoce y valora la labor docente y se preocupan por el bienestar personal.	✓		✓		✓		
18	Todos los miembros de la institución sienten que son valorados, respetados y atendidos en forma horizontal.	✓		✓		✓		
	<b>DIMENSIÓN 8: Construir relaciones fuera de la Comunidad escolar.</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
19	La escuela es reconocida por la comunidad por el servicio de calidad que brindan.	✓		✓		✓		
20	Se mantiene contacto permanente con los aliados estratégicos de la comunidad con el fin de mejorar la imagen institucional.	✓		✓		✓		

**Observaciones (precisar si hay suficiencia): Hay suficiencia**

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

**Apellidos y nombres del juez validador. Dra. Consuelo Catalina Sánchez Flores      DNI: 08613313**

**Especialidad del validador: Ciencias de la educación**

<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

**Los Olivos, 04 de noviembre del 2021**

*Consuelo Sánchez Flores*  
 CONSUELO C. SANCHEZ FLORES

-----  
**Firma del Experto Informante.**

## CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA APLICACIÓN GESTIÓN PEDAGÓGICA

N°	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 Curricular.</b>							
1	Elaboran el Proyecto Curricular de Institución Educativa (PCIE) en las jornadas de gestión.	✓		✓		✓		
2	Toman como referencia el Proyecto Curricular de Institución Educativa (PCIE) para iniciar la planificación anual por grado o área a cargo.	✓		✓		✓		
3	Revisan el Programa Curricular de grado o área antes de iniciar su planificación.	✓		✓		✓		
4	Planifican las Experiencias de Aprendizaje considerando los recursos propuestos por Aprendo en casa del MINEDU.	✓		✓		✓		
5	En la planificación incorporan los componentes básicos de la Experiencia de Aprendizaje.	✓		✓		✓		
6	Agregan otras actividades a la planificación para complementar las propuestas de Aprendo en casa.	✓		✓		✓		
7	Diversifican la planificación de la Experiencia de Aprendizaje considerando el contexto, las características y necesidades de aprendizaje de los estudiantes.	✓		✓		✓		
8	Realizan adaptaciones curriculares en la planificación de la Experiencia de Aprendizaje para atender a estudiantes NEE (necesidades educativas especiales)	✓		✓		✓		
9	Planifican actividades adaptadas según la necesidad de cada estudiante NEE.	✓		✓		✓		
	<b>DIMENSIÓN 2:</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
10	Cuentan con un planificador mensual o semanal de la Experiencia de Aprendizaje.	✓		✓		✓		
11	Las actividades propuestas en la Experiencia de Aprendizaje tienen una secuencia lógica que permitirá el desarrollo de las competencias de los estudiantes.	✓		✓		✓		
12	Se comparte durante las reuniones de trabajo colegiado (RTC) experiencias educativas que ayuden a fortalecer la práctica pedagógica	✓		✓		✓		
13	Durante la interacción sincrónica, se involucra a los estudiantes activamente para promover el desarrollo de las competencias.	✓		✓		✓		
14	En el acompañamiento sincrónico se promueve en los estudiantes procesos de alta demanda cognitiva.	✓		✓		✓		
15	Se utilizan diversas estrategias de enseñanza para alcanzar logros de aprendizaje significativo.	✓		✓		✓		
16	El docente usa las propuestas metodológicas de la guía para la planificación curricular de la experiencia de aprendizaje.	✓		✓		✓		
	<b>DIMENSIÓN 3:</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
17	Utilizan diversos instrumentos de evaluación para verificar el logro de aprendizaje.	✓		✓		✓		
18	Fomentan la comprensión de los criterios de evaluación para una buena producción de la evidencia de aprendizaje.	✓		✓		✓		
19	Utilizan diversos tipos de evaluación durante la interacción sincrónica y asincrónica.	✓		✓		✓		
20	Revisan las evidencias de aprendizaje para verificar el desarrollo de las competencias y dar una retroalimentación oportuna y pertinente.	✓		✓		✓		

**Observaciones (precisar si hay suficiencia): Hay suficiencia**

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

**Apellidos y nombres del juez validador: Dra. Consuelo Catalina Sánchez Flores      DNI: 08613313**

**Especialidad del validador: Ciencias de la Educación.**

<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

**Los Olivos, 04 de noviembre del 2021**



**CONSUELO C. SANCHEZ FLORES**

**Firma del Experto Informante.**

## CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA APLICACIÓN LIDERAZGO DIRECTIVO

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: Definir la visión, valores y dirección, construyendo confianza.</b>							
1	En la formulación de la visión de su institución educativa se establece los valores como una prioridad.	✓		✓		✓		
2	Se promueve la práctica de valores en la institución educativa que Ud. labora	✓		✓		✓		
3	Todos los miembros de su institución tienen la visión clara de promover la práctica de valores.	✓		✓		✓		
	<b>DIMENSIÓN 2: Mejorar las condiciones para la enseñanza y el aprendizaje.</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
4	Los ambientes escolares constantemente son implementados para mejorar el proceso de enseñanza – aprendizaje (infraestructura, muebles, plataformas virtuales y/o materiales).	✓		✓		✓		
	<b>DIMENSIÓN 3: Reestructurar la organización: rediseñar roles y responsabilidades.</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
5	Se mantiene un ambiente de escucha, confianza, respeto, apoyo, valoración entre directivos y docentes	✓		✓		✓		
6	Se valora la continua mejora de la práctica pedagógica del docente.	✓		✓		✓		
	<b>DIMENSIÓN 4: Mejorar la enseñanza y el aprendizaje.</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
7	Mantienen reuniones de trabajo colegiado para implementar el desarrollo profesional y mejorar la práctica docente.	✓		✓		✓		
8	Se promueven las comunidades de aprendizaje profesional (CAP).	✓		✓		✓		
9	El trabajo docente es valorado y esto genera que la profesionalización cada vez sea más eficiente.	✓		✓		✓		
	<b>DIMENSIÓN 5: Rediseñar y enriquecer el currículum.</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
10	Se establecen reuniones para la revisión y diversificación de los programas curriculares propuestos por el ministerio.	✓		✓		✓		
11	Las diversificaciones que realizan los directivos y docentes a los programas curriculares son flexibles y toman en cuenta el ciclo y estándar educativo.	✓		✓		✓		
12	La planificación curricular que realizan los actores educativos es adecuada y/o adaptada a las necesidades de aprendizaje de todos los estudiantes.	✓		✓		✓		
	<b>DIMENSIÓN 6: Mejorar la calidad del profesorado</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
13	El Directivo acompaña al docente en su práctica pedagógica para seguir fortaleciéndolo.	✓		✓		✓		

14	Se realizan grupos de interaprendizaje (GIA), microtalleres o talleres que fortalezcan la práctica pedagógica.	✓		✓		✓	
15	Se recibe implementación pedagógica de aliados externos a la IE que contribuyan al desarrollo profesional del docente (UGEL, DRELM, SAANE, Municipalidad, otros)	✓		✓		✓	
	<b>DIMENSIÓN 7: Construir relaciones dentro de la comunidad escolar.</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>
16	Se mantiene un buen clima institucional con todos los integrantes de la Comunidad educativa.	✓		✓		✓	
17	Se reconoce y valora la labor docente y se preocupan por el bienestar personal.	✓		✓		✓	
18	Todos los miembros de la institución sienten que son valorados, respetados y atendidos en forma horizontal.	✓		✓		✓	
	<b>DIMENSIÓN 8: Construir relaciones fuera de la Comunidad escolar.</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>
19	La escuela es reconocida por la comunidad por el servicio de calidad que brindan.	✓		✓		✓	
20	Se mantiene contacto permanente con los aliados estratégicos de la comunidad con el fin de mejorar la imagen institucional.	✓		✓		✓	

**Observaciones (precisar si hay suficiencia): Hay suficiencia**

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

**Apellidos y nombres del juez validador. Dr. Felipe Guizado Oscco      DNI: 31169557**

**Especialidad del validador: Docente metodólogo**

<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

**Los Olivos, 04 de noviembre del 2021**



-----  
**Firma del Experto Informante.**

## CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA APLICACIÓN 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 Curricular.</b>							
1	Elaboran el Proyecto Curricular de Institución Educativa (PCIE) en las jornadas de gestión.	✓		✓		✓		
2	Toman como referencia el Proyecto Curricular de Institución Educativa (PCIE) para iniciar la planificación anual por grado o área a cargo.	✓		✓		✓		
3	Revisan el Programa Curricular de grado o área antes de iniciar su planificación.	✓		✓		✓		
4	Planifican las Experiencias de Aprendizaje considerando los recursos propuestos por Aprendo en casa del MINEDU.	✓		✓		✓		
5	En la planificación incorporan los componentes básicos de la Experiencia de Aprendizaje.	✓		✓		✓		
6	Agregan otras actividades a la planificación para complementar las propuestas de Aprendo en casa.	✓		✓		✓		
7	Diversifican la planificación de la Experiencia de Aprendizaje considerando el contexto, las características y necesidades de aprendizaje de los estudiantes.	✓		✓		✓		
8	Realizan adaptaciones curriculares en la planificación de la Experiencia de Aprendizaje para atender a estudiantes NEE (necesidades educativas especiales)	✓		✓		✓		
9	Planifican actividades adaptadas según la necesidad de cada estudiante NEE.	✓		✓		✓		
	<b>DIMENSIÓN 2:</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
10	Cuentan con un planificador mensual o semanal de la Experiencia de Aprendizaje.	✓		✓		✓		
11	Las actividades propuestas en la Experiencia de Aprendizaje tienen una secuencia lógica que permitirá el desarrollo de las competencias de los estudiantes.	✓		✓		✓		
12	Se comparte durante las reuniones de trabajo colegiado (RTC) experiencias educativas que ayuden a fortalecer la práctica pedagógica	✓		✓		✓		
13	Durante la interacción sincrónica, se involucra a los estudiantes activamente para promover el desarrollo de las competencias.	✓		✓		✓		
14	En el acompañamiento sincrónico se promueve en los estudiantes procesos de alta demanda cognitiva.	✓		✓		✓		
15	Se utilizan diversas estrategias de enseñanza para alcanzar logros de aprendizaje significativo.	✓		✓		✓		

16	El docente usa las propuestas metodológicas de la guía para la planificación curricular de la experiencia de aprendizaje.	✓		✓		✓		
	<b>DIMENSIÓN 3:</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
17	Utilizan diversos instrumentos de evaluación para verificar el logro de aprendizaje.	✓		✓		✓		
18	Fomentan la comprensión de los criterios de evaluación para una buena producción de la evidencia de aprendizaje.	✓		✓		✓		
19	Utilizan diversos tipos de evaluación durante la interacción sincrónica y asincrónica.	✓		✓		✓		
20	Revisan las evidencias de aprendizaje para verificar el desarrollo de las competencias y dar una retroalimentación oportuna y pertinente.	✓		✓		✓		

**Observaciones (precisar si hay suficiencia): Hay suficiencia**

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

**Apellidos y nombres del juez validador. Dr. Felipe Guizado Oscco      DNI: 31169557**

**Especialidad del validador: Docente metodólogo**

<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

**Los Olivos, 04 de noviembre del 2021**



-----

**Firma del Experto Informante.**

## CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA APLICACIÓN LIDERAZGO DIRECTIVO

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: Definir la visión, valores y dirección, construyendo confianza.</b>							
1	En la formulación de la visión de su institución educativa se establece los valores como una prioridad.	✓		✓		✓		
2	Se promueve la práctica de valores en la institución educativa que Ud. labora	✓		✓		✓		
3	Todos los miembros de su institución tienen la visión clara de promover la práctica de valores.	✓		✓		✓		
	<b>DIMENSIÓN 2: Mejorar las condiciones para la enseñanza y el aprendizaje.</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
4	Los ambientes escolares constantemente son implementados para mejorar el proceso de enseñanza – aprendizaje (infraestructura, muebles, plataformas virtuales y/o materiales).	✓		✓		✓		
	<b>DIMENSIÓN 3: Reestructurar la organización: rediseñar roles y responsabilidades.</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
5	Se mantiene un ambiente de escucha, confianza, respeto, apoyo, valoración entre directivos y docentes	✓		✓		✓		
6	Se valora la continua mejora de la práctica pedagógica del docente.	✓		✓		✓		
	<b>DIMENSIÓN 4: Mejorar la enseñanza y el aprendizaje.</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
7	Mantienen reuniones de trabajo colegiado para implementar el desarrollo profesional y mejorar la práctica docente.	✓		✓		✓		
8	Se promueven las comunidades de aprendizaje profesional (CAP).	✓		✓		✓		
9	El trabajo docente es valorado y esto genera que la profesionalización cada vez sea más eficiente.	✓		✓		✓		
	<b>DIMENSIÓN 5: Rediseñar y enriquecer el currículum.</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
10	Se establecen reuniones para la revisión y diversificación de los programas curriculares propuestos por el ministerio.	✓		✓		✓		
11	Las diversificaciones que realizan los directivos y docentes a los programas curriculares son flexibles y toman en cuenta el ciclo y estándar educativo.	✓		✓		✓		
12	La planificación curricular que realizan los actores educativos es adecuada y/o adaptada a las necesidades de aprendizaje de todos los estudiantes.	✓		✓		✓		
	<b>DIMENSIÓN 6: Mejorar la calidad del profesorado</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
13	El Directivo acompaña al docente en su práctica pedagógica para seguir fortaleciéndolo.	✓		✓		✓		



14	Se realizan grupos de interaprendizaje (GIA), microtalleres o talleres que fortalezcan la práctica pedagógica.	✓		✓		✓	
15	Se recibe implementación pedagógica de aliados externos a la IE que contribuyan al desarrollo profesional del docente (UGEL, DRELM, SAANE, Municipalidad, otros)	✓		✓		✓	
	<b>DIMENSIÓN 7: Construir relaciones dentro de la comunidad escolar.</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>
16	Se mantiene un buen clima institucional con todos los integrantes de la Comunidad educativa.	✓		✓		✓	
17	Se reconoce y valora la labor docente y se preocupan por el bienestar personal.	✓		✓		✓	
18	Todos los miembros de la institución sienten que son valorados, respetados y atendidos en forma horizontal.	✓		✓		✓	
	<b>DIMENSIÓN 8: Construir relaciones fuera de la Comunidad escolar.</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>
19	La escuela es reconocida por la comunidad por el servicio de calidad que brindan.	✓		✓		✓	
20	Se mantiene contacto permanente con los aliados estratégicos de la comunidad con el fin de mejorar la imagen institucional.	✓		✓		✓	

**Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia**

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

**Apellidos y nombres del juez validador. Dra. Mirtha Sánchez Farías      DNI: 25710071**

**Especialidad del validador: Dra. en Derecho**

**Los Olivos, 04 de noviembre del 2021**

<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



-----

**Firma del Experto Informante.**

## CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA APLICACIÓN 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 Curricular.</b>							
1	Elaboran el Proyecto Curricular de Institución Educativa (PCIE) en las jornadas de gestión.	✓		✓		✓		
2	Toman como referencia el Proyecto Curricular de Institución Educativa (PCIE) para iniciar la planificación anual por grado o área a cargo.	✓		✓		✓		
3	Revisan el Programa Curricular de grado o área antes de iniciar su planificación.	✓		✓		✓		
4	Planifican las Experiencias de Aprendizaje considerando los recursos propuestos por Aprendo en casa del MINEDU.	✓		✓		✓		
5	En la planificación incorporan los componentes básicos de la Experiencia de Aprendizaje.	✓		✓		✓		
6	Agregan otras actividades a la planificación para complementar las propuestas de Aprendo en casa.	✓		✓		✓		
7	Diversifican la planificación de la Experiencia de Aprendizaje considerando el contexto, las características y necesidades de aprendizaje de los estudiantes.	✓		✓		✓		
8	Realizan adaptaciones curriculares en la planificación de la Experiencia de Aprendizaje para atender a estudiantes NEE (necesidades educativas especiales)	✓		✓		✓		
9	Planifican actividades adaptadas según la necesidad de cada estudiante NEE.	✓		✓		✓		
	<b>DIMENSIÓN 2:</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
10	Cuentan con un planificador mensual o semanal de la Experiencia de Aprendizaje.	✓		✓		✓		
11	Las actividades propuestas en la Experiencia de Aprendizaje tienen una secuencia lógica que permitirá el desarrollo de las competencias de los estudiantes.	✓		✓		✓		
12	Se comparte durante las reuniones de trabajo colegiado (RTC) experiencias educativas que ayuden a fortalecer la práctica pedagógica	✓		✓		✓		
13	Durante la interacción sincrónica, se involucra a los estudiantes activamente para promover el desarrollo de las competencias.	✓		✓		✓		
14	En el acompañamiento sincrónico se promueve en los estudiantes procesos de alta demanda cognitiva.	✓		✓		✓		
15	Se utilizan diversas estrategias de enseñanza para alcanzar logros de aprendizaje significativo.	✓		✓		✓		

16	El docente usa las propuestas metodológicas de la guía para la planificación curricular de la experiencia de aprendizaje.	✓		✓		✓		
	<b>DIMENSIÓN 3:</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
17	Utilizan diversos instrumentos de evaluación para verificar el logro de aprendizaje.	✓		✓		✓		
18	Fomentan la comprensión de los criterios de evaluación para una buena producción de la evidencia de aprendizaje.	✓		✓		✓		
19	Utilizan diversos tipos de evaluación durante la interacción sincrónica y asincrónica.	✓		✓		✓		
20	Revisan las evidencias de aprendizaje para verificar el desarrollo de las competencias y dar una retroalimentación oportuna y pertinente.	✓		✓		✓		

**Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia**

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

**Apellidos y nombres del juez validador. Dra. Mirtha Sánchez Farías      DNI: 25710071**

**Especialidad del validador: Dra. en Derecho**

<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

**Los Olivos, 04 de noviembre del 2021**



-----  
**Firma del Experto Informante.**

## ANEXO 10: Nivel de confiabilidad del instrumento

Variable: Liderazgo directivo

\*Resultado1 [Documento1] - IBM SPSS Statistics Visor

Archivo Edición Ver Datos Transformar Insertar Formato Analizar Marketing directo Gráficos Utilidades Ventana Ayuda

Resultado  
Log  
Análisis de fiabilidad  
Título  
Notas  
Conjunto de datos  
Escala: TODAS LAS VARIABLES  
Título  
Resumen de  
Estadísticos

RELIABILITY  
/VARIABLES=VAR00001 VAR00002 VAR00003 VAR00004 VAR00005 VAR00006 VAR00007 VAR00008 VAR00009 VAR00010 VAR00011 VAR00012 VAR00013 VAR00014 VAR00015 VAR00016 VAR00017 VAR00018 VAR00019 VAR00020  
/SCALE ('ALL VARIABLES') ALL  
/MODEL=ALPHA.

→ **Análisis de fiabilidad**

[Conjunto\_de\_datos0]

**Escala: TODAS LAS VARIABLES**

**Resumen del procesamiento de los casos**

Casos	Válidos	N	%
	Válidos	27	100,0
	Excluidosª	0	,0
	Total	27	100,0

a. Eliminación por lista basada en todas las variables del procedimiento.

**Estadísticos de fiabilidad**

Alfa de Cronbach	N de elementos
,944	20

Activar Windows  
Ve a Configuración para activar Windows.

IBM SPSS Statistics Processor está listo

Escribe aquí para buscar

18°C Nublado ESP 21:06 10/11/2021

# ANEXO 11: Nivel de confiabilidad del instrumento

Variable: Gestión pedagógica

The screenshot displays the IBM SPSS Statistics Visor interface. The main window shows the output of a reliability analysis. The command window contains the following text:

```
RELIABILITY  
/VARIABLES=VAR00001 VAR00002 VAR00003 VAR00004 VAR00005 VAR00006 VAR00007 VAR00008 VAR00009 VAR00010 VAR00011 VAR00012 VAR00013 VAR00014 VAR00015 VAR00016 VAR00017 VAR00018 VAR00019 VAR00020  
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL  
/MODEL=ALPHA.
```

The output window displays the following information:

**→ Análisis de fiabilidad**

[Conjunto\_de\_datos0]

**Escala: TODAS LAS VARIABLES**

**Resumen del procesamiento de los casos**

Casos	Válidos	N	%
	Válidos	27	100,0
	Excluidos <sup>a</sup>	0	,0
	Total	27	100,0

a. Eliminación por lista basada en todas las variables del procedimiento.

**Estadísticos de fiabilidad**

Alfa de Cronbach	N de elementos
,908	20

Activar Windows  
Ve a Configuración para activar Windows.

IBM SPSS Statistics Processor está listo

Windows taskbar: Escribe aquí para buscar, 18°C Nublado, 21:10, 10/11/2021

## ANEXO 12: DATA DE APLICACIÓN DEL INSTRUMENTO

Muestra= 87 encuestados

Variable 1 = Liderazgo directivo

N° ÍTEMS	PREGUNTAS																				
	Definir la visión, valores y dirección, construyendo confianza			Mejorar las condiciones para la enseñanza y el aprendizaje.		Reestructurar la organización: rediseñar roles y responsabilidades.		Mejorar la enseñanza y el aprendizaje.			Rediseñar y enriquecer el currículum.			Mejorar la calidad del profesorado.			Construir relaciones dentro de la comunidad escolar.			Construir relaciones fuera de la Comunidad escolar.	
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	
1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
2	4	5	4	5	4	3	4	5	5	4	4	4	5	5	4	4	5	5	4	3	
3	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	
4	5	5	4	4	5	4	5	4	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	
5	5	5	4	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	4	5	
6	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	5	4	3	3	4	3	4	4	4	
7	4	5	4	2	2	4	5	4	4	5	5	5	5	4	5	4	2	2	4	4	
8	5	5	4	4	5	5	5	4	4	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	3	
9	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	3	4	4	
10	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
11	4	4	4	3	4	4	3	5	5	4	4	4	3	5	5	4	5	4	4	5	
12	5	5	5	3	4	4	5	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	5	4	
13	5	5	4	4	4	5	5	4	4	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	3	
14	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
15	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
16	4	4	5	5	4	3	4	3	3	4	4	4	3	4	4	3	3	5	5	4	
17	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	
18	4	4	4	2	4	4	4	3	3	4	5	4	4	3	4	4	3	4	4	4	
19	4	5	4	5	4	4	5	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	
20	4	4	4	5	5	4	4	4	5	5	4	4	3	5	3	5	4	4	4	4	
21	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
22	5	4	5	5	4	4	4	4	3	4	5	4	4	5	5	4	4	3	5	4	

23	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
24	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	5	4	4	
25	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	4	5	4	5	5	
26	5	5	5	5	4	4	4	3	4	4	4	4	4	5	5	4	5	5	4	5	
27	4	4	4	4	3	3	3	3	3	5	4	4	3	4	5	4	3	3	3	3	
28	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	4	5	4	4	5	5	5	5	4	
29	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	
30	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	
31	5	5	5	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	
32	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
33	5	5	5	4	4	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	4	5	4	5	4	
34	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	
35	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	
36	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
37	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
38	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
39	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	
40	5	5	4	4	5	5	5	4	4	4	5	5	4	5	4	4	5	4	4	4	
41	4	5	5	4	5	4	5	4	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	
42	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	
43	5	4	4	3	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	5	4	
44	4	4	4	3	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	
45	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	
46	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
47	4	4	5	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	5	5	4	5	4	5	4	
48	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	5	4	
49	4	4	4	3	3	3	4	4	3	4	4	4	4	5	5	4	5	5	4	5	4

50	4	5	2	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5	5	4	5	4	5	4	4
51	4	4	4	3	4	4	5	4	4	5	5	5	4	5	4	5	4	4	5	4
52	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
53	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
54	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	4	5	5	5	5	4	4	4	4
55	5	5	4	3	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	4
56	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	5	5	4	4	4	5	5	4	4
57	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4
58	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
59	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4
60	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	4	4
61	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	5	5	4	4
62	5	5	5	4	4	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4
63	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	5	5
64	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5
65	5	5	4	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5
66	4	4	4	4	3	4	5	5	3	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5
67	4	5	4	3	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5
68	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5
69	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5
70	5	5	4	4	4	4	5	5	3	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5
71	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5
72	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4
73	4	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5
74	4	5	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	4	5	5	4	5	4	5
75	4	4	5	4	4	5	5	4	4	5	5	5	4	4	4	5	4	5	4	5
76	5	5	4	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5













# ANEXO 14: Procesamiento de datos en SPSS V26

Jenny Fernandez1.sav [ConjuntoDatos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

1: Mejorarenseñanza 3 Visible: 53 de 53 variables

	0002	VAR0002 4	VAR0002 5	VAR0002 6	VAR0002 7	VAR0002 8	VAR0002 9	VAR0003 0	VAR0003 1	VAR0003 2	VAR0003 3	VAR0003 4	VAR0003 5	VAR0003 6	VAR0003 7	VAR0003 8	VAR0003 9	VAR0004 0	Gestiónpeda gógica	Planificación Curricular	EjecuciónCu ricular	EvaluaciónC urricular
1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	2	3	1
2	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	5	5	5	5	4	5	4	4	1	1	1	3
3	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	5	4	4	4	3	1	3	2	3
4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	2	1	1	1	3
5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	1	3	3	3
6	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3
7	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	5	5	4	5	3	3	1	3
8	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	4	4	5	5	4	4	5	1	1	2	3
9	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	1	3	2
10	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	1	2	2
11	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	2	3	1	1
12	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	4	1	1	3	5
13	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	3	1	1	2
14	5	5	5	5	4	4	5	5	5	3	3	5	3	3	4	4	3	3	1	3	2	3
15	4	4	5	4	5	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	5	4	5	2	1	3	3
16	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	3	1	3	2	3
17	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	1	1	3
18	5	5	4	5	5	4	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	5	1	1	3	3
19	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	3	3	1	1	2
20	5	5	4	5	5	3	3	5	5	5	5	4	5	5	4	4	4	1	1	3	1	3
21	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	2	1	1	3
22	4	4	4	4	4	5	5	5	4	5	4	4	5	4	4	4	4	1	3	3	1	2
23	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	1	1	2
24	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	1	1	3	3
25	5	4	5	4	5	4	4	5	4	4	4	4	5	4	5	4	4	3	3	2	1	3
26	5	3	4	2	5	4	4	3	4	4	3	5	3	5	4	4	4	2	1	3	1	3
27	3	5	5	5	4	3	3	5	5	3	5	4	4	5	4	5	4	3	3	3	3	3
28	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	1	1	1	1	1
29	5	4	4	5	5	5	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	1	3	3	1	3
30	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	3	1	1	1	1
31	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	1	3	1	2	3
32	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	1	3	3	1	3
33	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	2	2	1	1	3
34	4	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	1	1	1	1	1
35	5	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	3	2	1	3
36	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	3	1	1	1	3
37	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	3	1	1	1	3

Vista de datos Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode: ON

Escribe aquí para buscar 21°C Nublado ESP 12:56 1/12/2021

Jenny Fernandez1.sav [ConjuntoDatos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

	Nombre	Tipo	Anchura	Decimales	Etiqueta	Valores	Perdidos	Columnas	Alineación	Medida	Rol
19	VAR00019	N Numérico	8	0		Ninguna	Ninguna	8	Derecha	Nominal	Entrada
20	VAR00020	N Numérico	8	0		Ninguna	Ninguna	8	Derecha	Nominal	Entrada
21	Liderazgo dir...	N Numérico	8	0	Liderazgo direc...	{1, Bajo}...	Ninguna	10	Derecha	Escala	Entrada
22	Visiónvalores	N Numérico	8	0	Visión, valores	{1, Bajo}...	Ninguna	10	Derecha	Escala	Entrada
23	Condiciones...	N Numérico	8	0	Condiciones pa...	{1, Bajo}...	Ninguna	10	Derecha	Nominal	Entrada
24	Reestructurar	N Numérico	8	0	Reestructurar l...	{1, Bajo}...	Ninguna	10	Derecha	Nominal	Entrada
25	Mejorarense...	N Numérico	8	0	Mejorar la ense...	{1, Bajo}...	Ninguna	10	Derecha	Nominal	Entrada
26	Rediseñar...	N Numérico	8	0	Rediseñar y enr...	{1, Bajo}...	Ninguna	10	Derecha	Escala	Entrada
27	Mejorarcalid...	N Numérico	8	0	Mejorar la calidad	{1, Bajo}...	Ninguna	10	Derecha	Escala	Entrada
28	Construirela...	N Numérico	8	0	Construir relaci...	{1, Bajo}...	Ninguna	10	Derecha	Nominal	Entrada
29	Construirrel...	N Numérico	8	0	Construir relaci...	{1, Bajo}...	Ninguna	10	Derecha	Nominal	Entrada
30	VAR00021	N Numérico	8	0		Ninguna	Ninguna	8	Derecha	Nominal	Entrada
31	VAR00022	N Numérico	8	0		Ninguna	Ninguna	8	Derecha	Nominal	Entrada
32	VAR00023	N Numérico	8	0		Ninguna	Ninguna	8	Derecha	Nominal	Entrada
33	VAR00024	N Numérico	8	0		Ninguna	Ninguna	8	Derecha	Nominal	Entrada
34	VAR00025	N Numérico	8	0		Ninguna	Ninguna	8	Derecha	Nominal	Entrada
35	VAR00026	N Numérico	8	0		Ninguna	Ninguna	8	Derecha	Nominal	Entrada
36	VAR00027	N Numérico	8	0		Ninguna	Ninguna	8	Derecha	Nominal	Entrada
37	VAR00028	N Numérico	8	0		Ninguna	Ninguna	8	Derecha	Nominal	Entrada
38	VAR00029	N Numérico	8	0		Ninguna	Ninguna	8	Derecha	Nominal	Entrada
39	VAR00030	N Numérico	8	0		Ninguna	Ninguna	8	Derecha	Nominal	Entrada
40	VAR00031	N Numérico	8	0		Ninguna	Ninguna	8	Derecha	Nominal	Entrada
41	VAR00032	N Numérico	8	0		Ninguna	Ninguna	8	Derecha	Nominal	Entrada
42	VAR00033	N Numérico	8	0		Ninguna	Ninguna	8	Derecha	Nominal	Entrada
43	VAR00034	N Numérico	8	0		Ninguna	Ninguna	8	Derecha	Nominal	Entrada
44	VAR00035	N Numérico	8	0		Ninguna	Ninguna	8	Derecha	Nominal	Entrada
45	VAR00036	N Numérico	8	0		Ninguna	Ninguna	8	Derecha	Nominal	Entrada
46	VAR00037	N Numérico	8	0		Ninguna	Ninguna	8	Derecha	Nominal	Entrada
47	VAR00038	N Numérico	8	0		Ninguna	Ninguna	8	Derecha	Nominal	Entrada
48	VAR00039	N Numérico	8	0		Ninguna	Ninguna	8	Derecha	Nominal	Entrada
49	VAR00040	N Numérico	8	0		Ninguna	Ninguna	8	Derecha	Nominal	Entrada
50	Gestiónped...	N Numérico	8	0	Gestión pedagó...	{1, Mala}...	Ninguna	10	Derecha	Escala	Entrada
51	Planificació...	N Numérico	8	0	Planificación C...	{1, Mala}...	Ninguna	10	Derecha	Escala	Entrada
52	EjecuciónC...	N Numérico	8	0	Ejecución Curri...	{1, Mala}...	Ninguna	10	Derecha	Escala	Entrada
53	EvaluaciónC...	N Numérico	8	0	Evaluación Curr...	{1, Mala}...	Ninguna	10	Derecha	Escala	Entrada
54											
55											
56											
57											

Vista de datos Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode:ON

Escribe aquí para buscar

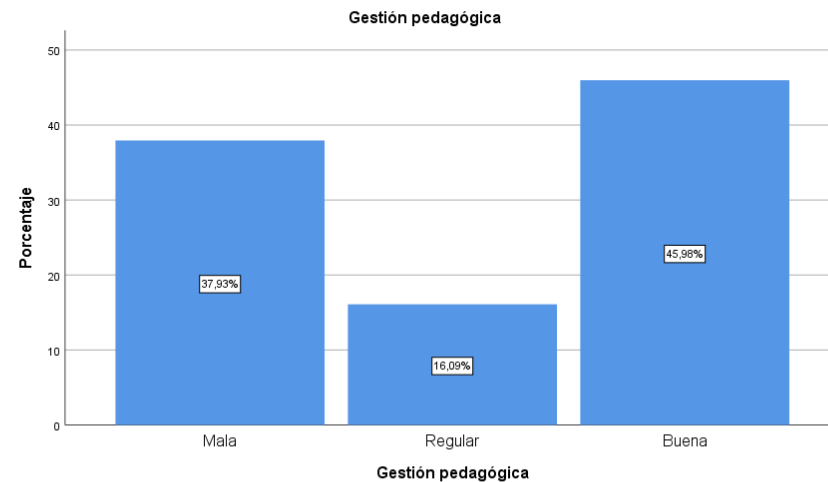
21°C Nublado ESP 12:56 1/12/2021

Buena	38	43,7	43,7	100,0
Total	87	100,0	100,0	

**Evaluación Curricular**

Válido	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Mala	30	34,5	34,5	34,5
Regular	9	10,3	10,3	44,8
Buena	48	55,2	55,2	100,0
Total	87	100,0	100,0	

**Gráfico de barras**



**Planificación Curricular**





IBM SPSS Statistics Processor está listo    Unicode: ON    12:57    1/12/2021

IBM SPSS Statistics Visor

Archivo    Editar    Ver    Datos    Transformar    Insertar    Formato    Analizar    Gráficos    Utilidades    Ampliaciones    Ventana    Ayuda

Función de enlace: Logit.

### Bondad de ajuste

	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Pearson	3,238	2	,198
Desviación	3,603	2	,165

Función de enlace: Logit.

### Pseudo R cuadrado

Cox y Snell	,052
Nagelkerke	,060
McFadden	,026

Función de enlace: Logit.

### Estimaciones de parámetro

		Estimación	Desv. Error	Wald	gl	Sig.	Intervalo de confianza al 95%	
							Límite inferior	Límite superior
Umbral	[Gestión pedagógica = 1]	-,341	,249	1,869	1	,172	-,830	,148
	[Gestión pedagógica = 2]	,341	,249	1,869	1	,172	-,148	,830
Ubicación	[Liderazgo directivo=1]	1,613	,883	3,339	1	,068	-,117	3,342
	[Liderazgo directivo=2]	,142	,539	,069	1	,793	-,915	1,199
	[Liderazgo directivo=3]	0 <sup>a</sup>	.	.	0	.	.	.

Función de enlace: Logit.  
a. Este parámetro está establecido en cero porque es redundante.

```

PLUM PlanificaciónCurricular BY LiderazgoDirectivo
/CRITERIA=CIN(95) DELTA(0) LCONVERGE(0) MXITER(100) MXSTEP(5) PCONVERGE(1.0E-6) SINGULAR(1.0E-8)
/LINK=LOGIT
/PRINT=FIT PARAMETER SUMMARY.

PLUM PlanificaciónCurricular BY LiderazgoDirectivo
/CRITERIA=CIN(95) DELTA(0) LCONVERGE(0) MXITER(100) MXSTEP(5) PCONVERGE(1.0E-6) SINGULAR(1.0E-8)
/LINK=LOGIT
/PRINT=FIT PARAMETER SUMMARY.

PLUM PlanificaciónCurricular BY LiderazgoDirectivo
/CRITERIA=CIN(95) DELTA(0) LCONVERGE(0) MXITER(100) MXSTEP(5) PCONVERGE(1.0E-6) SINGULAR(1.0E-8)
/LINK=LOGIT
/PRINT=FIT PARAMETER SUMMARY.

```

IBM SPSS Statistics Processor está listo    Unicode: ON

Escribe aquí para buscar    21°C Nublado    ESP    1/12/2021