



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

Estrategias pedagógicas para liderazgo directivo desde la perspectiva docente en una institución educativa pública - Bagua.

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

AUTORA:

Contreras Coronel, Flordelina (orcid.org/0000-0003-1667-1151)

ASESOR:

Dr. Castro Balcazar, Rolando Mario (orcid.org/0000-0002-8622-2135)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión y Calidad Educativa

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Apoyo a la reducción de brechas y carencias en la educación en todos sus niveles

CHICLAYO - PERÚ

2022

Dedicatoria

A Dios por darme la vida, ser mi guía, ya que con su protección que me brinda, me da la seguridad de vencer la adversidad y continuar dándome la fuerza para ser ejemplo de esfuerzo y valentía y ser la persona que soy ahora.

A mis familiares, me han brindado su amor incondicional y apoyo durante todo este proceso, están conmigo a toda la familia por la paciencia que han tenido conmigo, y que me han permitido llegar a cumplir hoy un sueño hecho realidad, por sus oraciones y aliento que hicieron de mí una mejor persona y llegar a la meta.

Finalmente quiero dedicar esta tesis a todas mis amigas, y compañeros de trabajo, a mi asesor, por brindarme el apoyo.

Agradecimiento

Mi profundo agradecimiento a mis familiares y a mis compañeros de trabajo por brindarme el apoyo, por confiar en mí, abrirme las puertas y permitirme realizar todo el proceso investigativo.

De igual manera, mi enorme agradecimiento a la Universidad César Vallejo, a mis profesores y Asesor, quien con sus enseñanzas de su valioso conocimiento ha hecho que pueda crecer día a día como profesional, gracias por la paciencia, dedicación, apoyo incondicional y amistad.

Índice de contenidos

Carátula.....	i
Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas.....	v
Índice de figuras.....	v
RESUMEN.....	vi
ABSTRACT.....	vii
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA.....	14
3.1 Tipo y diseño de investigación	14
3.2 Variables y operacionalización.....	14
3.3 Población, muestra y muestreo.....	16
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	17
3.5 Procedimientos	18
3.6 Métodos de análisis de datos.....	18
3.7 Aspectos éticos.....	18
IV. RESULTADOS	20
V. DISCUSIÓN.....	26
VI. CONCLUSIONES.....	32
VII. RECOMENDACIONES	33
VIII. PROPUESTA	34
REFERENCIAS	38
ANEXOS	

Índice de tablas

Tabla 1: Nivel de liderazgo directivo.....	20
Tabla 2: Frecuencia por pregunta de la dimensión muestra dirección de futuro de liderazgo directivo.	22
Tabla 3: Frecuencia por pregunta de la dimensión desarrolla personas de liderazgo directivo.	23
Tabla 4: Frecuencia por pregunta de la dimensión rediseña la organización.	24
Tabla 5: Frecuencia por pregunta de la dimensión gestiona.....	25

Índice de figuras

Figura 1: Validez mediante el juicio de expertos.	17
Figura 2: Resultados del análisis de confiabilidad de las variables en la muestra piloto.	18
Figura 3: Esquema de estrategias pedagógicas para el liderazgo directivo.....	37

Resumen

El objetivo general de la presente investigación fue proponer estrategias pedagógicas para un liderazgo directivo desde la perspectiva docente en una institución educativa Pública Bagua. Fue una investigación básica, descriptiva con propuesta cuantitativa, de diseño no experimental. Se tuvo en cuenta una población muestral de 42 docentes del lugar de estudio y para la recolección de datos se utilizó la técnica de la encuesta, y en la obtención de información se usó como instrumento el cuestionario de 23 ítems, distribuido en 4 dimensiones, en la evaluación de la variable se utilizó la escala policotómica ordinal de Likert, el cual se validó por juicio de 3 expertos y obtuvo una confiabilidad de Alfa de Cronbach de 0,807.

Los resultados indicaron que el liderazgo directivo en la Institución Educativa pública de Bagua, según perspectiva docente fue de nivel medio con 52.4%. Concluyendo que en la Institución Educativa los docentes perciben un liderazgo directivo de nivel medio, en tal sentido, con la implementación de la propuesta de estrategias pedagógicas, se fortalecerá el liderazgo directivo en la escuela.

Palabras clave: Liderazgo, docente, directivo, estrategia, pedagogía.

Abstract

The general objective of the present investigation was to propose pedagogical strategies for managerial leadership from the teaching perspective in a Bagua Public educational institution. It was a basic, descriptive research with a quantitative proposal, with a non-experimental design. A sample population of 42 teachers from the place of study was taken into account and for data collection the survey technique was used, and in obtaining information the 23-item questionnaire was used as an instrument, distributed in 4 dimensions, in for the evaluation of the variable, the Likert ordinal polychotomic scale was used, which was validated by the judgment of 3 experts and obtained a reliability of Cronbach's Alpha of 0.807.

The results indicated that the directive leadership in the public Educational Institution of Bagua was shown at a medium level with 52.4%. Concluding that in the Educational Institution the teachers perceive a mid-level managerial leadership, in this sense, with the implementation of the proposal of pedagogical strategies, the current managerial leadership will be strengthened.

Keywords: Leadership, teacher, manager, strategy, pedagogy.

I. INTRODUCCIÓN

Actualmente en las instituciones educativas, cada vez se necesita de líderes educativos con capacidad de dirigir la gestión educativa y manejo de los bienes que cuenta la institución ya sea recursos educativos y de personal, de este modo, obtener un manejo de liderazgo en la comunidad estudiantil. Además, busca un directivo con liderazgo educativo, que permita gestionar de la mejor manera las instituciones, prestando un buen servicio educacional de gran calidad difundiendo el conocimiento y formación desde los centros educativos públicos.

Cancino y Vera (2017), indican que, durante la última década, el liderazgo educativo y la gestión escolar se han convertido en una prioridad de política pública para muchos países; varios factores explican la importancia de esta función y los requisitos de rendición de cuentas para los resultados del aprendizaje; tendencias nuevas en la prestación de servicios; impacto de la calidad de los procesos de gestión y liderazgo en el desempeño escolar.

La Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO), sostiene que en el año 2017 el perfil del director es primordial en el logro de los aprendizajes, cuando los directivos ejecutan actividades Pedagógicas, es decir, cuando ayudan, guían a los docentes en su formación, capacitación, y disposición para enseñar lo que los alumnos requieren aprender, se logra mejores aprendizajes, el líder pedagógico desempeña funciones fundamentales en cada institución educativa, es el ente que dirige el destino que sigue todos los agentes educativos.

La UNESCO (2018), plantea que, en los últimos diez años, a nivel de América Latina, se han realizado análisis que muestran claramente que el liderazgo educativo influye directamente en la mejora de logros de aprendizaje y es también donde los directores dirigen y participan en la elaboración de los programas de aprendizaje. En cambio, Bolívar (2015), plantea que desde las instituciones educativas” el directivo viene hacer una autoridad máxima y se posesiona como un agente definitivo para lograr la efectividad y excelencia de las diferentes escuelas. La labor del líder pedagógico está centrada en un liderazgo dinámico y apto de ayuda a los maestros en materias educativas y estrategias efectivas para una educación importante. Las actividades del plan de estudios también deben ser identificadas, supervisadas, apoyadas y trabajando en grupos de maestros. Por otro

lado, el líder tiene la visión exacta de las metas que quiere para su centro y busca comunicarse con todos los agentes de la institución educativa, así lograr la meta de dicha visión.

Córdova, et al. (2021), señala que la mayoría de los directivos de las instituciones educativas carecen de capacidad de liderazgo pedagógico, lo que no les permite desempeñar a cabalidad sus funciones por lo que las instituciones educativas necesitan un director de educación influyente, inspirador y orientado a una causa. Asimismo, el Ministerio de Educación (2016), sostiene que, a nivel nacional, el 43,1% de los servidores públicos tiene una visión media alta, mientras que la mayoría (56,9%) realiza acciones de nivel bajo o medio por lo que, en Perú, se necesitan maestros con liderazgo y compromiso con la capacitación de estudiantes y con un grupo de grupos de personas en centros educativos para dirigirlos hacia el éxito profesional a través de la implementación del procedimiento y abordar otros procedimientos.

De acuerdo a lo expuesto anteriormente por los autores, no todos los docentes de educación básica tienen competencias de liderazgo, pero esto no significa que sea imposible desarrollar estas capacidades, ya que los docentes puedan capacitarse y desarrollar sus habilidades en el manejo de un equipo, comunicarse con otros, comunicarse asertivamente, y cosas otras necesarias para tener un liderazgo que inspire a los demás, y mirar a los docentes como referente y modelo a seguir para los estudiantes, es necesario fortalecer estas competencias para tener mejores docentes en las aulas de las instituciones públicas, lo que repercutirá positivamente en la calidad de la educación en las instituciones públicas.

La educación básica es fundamental para la región amazónica porque incide en la calidad de vida de sus habitantes. Los educadores juegan un papel fundamental en la gestión de estos equipamientos y en la calidad de la educación y los recursos disponibles. Desafortunadamente, el sector educativo todavía sufre de muchas deficiencias causadas por la infraestructura en comunidades remotas y aisladas y recursos humanos que no pudieron venir o no quisieron regresar y que el estado no pudo resolver durante el tiempo pasado, afectando la calidad. de Educación.

En la Institución Educativa pública - Bagua, en la conducción de la Institución se observa la falta de liderazgo directivo debido a que cada nivel trabaja como si

fuesen instituciones diferentes, donde el directivo no es mediador, no guía, no fomenta el trabajo en equipo, por lo contrario, se nota el conformismo. Todo esto conllevó a la problemática institucional referida a la falta de liderazgo pedagógico, es por eso que se planteó el siguiente problema: ¿De qué manera la propuesta de estrategias pedagógicas contribuye en la mejora del liderazgo directivo desde la perspectiva docente en una institución educativa Pública Bagua?

El presente estudio, de acuerdo con Bernal (2010), presentó una justificación práctica, por que generó aportes, describió una realidad problemática para luego recomendar estrategias de solución. En lo social, el estudio puede brindar soluciones para mejorar el liderazgo directivo a través de la práctica de estrategias pedagógicas (Ñaupas, et al., 2014), en el aspecto metodológico la investigación se justificó debido a que empleó un método científico de tipo básico propositivo con enfoque cualitativo y de diseño no experimental, en una muestra de estudio a 42 docentes, además esta investigación puede ser antecedente para otras futuras investigaciones (Bernal, 2010). Conforme lo propuesto por Ñaupas, et al. (2014), para el presente trabajo de investigación se contó con una justificación teórica, al plantearse una revisión académica de las variables en estudio.

Su objetivo general fue: Proponer estrategias pedagógicas para un liderazgo directivo desde la perspectiva docente en una institución educativa Pública Bagua, a partir de esto se derivó los objetivos específicos: Evaluar los niveles de liderazgo directivo en la institución educativa pública Bagua; Identificar los indicadores de nivel bajo medio de cada dimensión de la variable liderazgo directivo; realizar una propuesta de estrategias pedagógicas para un liderazgo directivo; validar la propuesta de estrategias pedagógicas para un liderazgo directivo mediante juicio de expertos.

Se planteó la siguiente hipótesis de investigación: La propuesta de estrategias pedagógicas logra mejorar el liderazgo directivo en una institución educativa Pública Bagua.

II. MARCO TEÓRICO

Para poder mejorar los conocimientos de nuestras variables de estudio, se revisaron las siguientes investigaciones a nivel internacional, nacional y local.

En Chile, Leiva y Vásquez (2019), sostienen en su investigación que su objetivo fue caracterizar el apoyo educativo que brindan los directores de las instituciones educativas públicas; utilizando métodos de investigación cualitativos, con la aplicación de entrevistas semiestructuradas. Concluyendo que existe una relación estadísticamente significativa en las variables de estudio y que es fundamental apoyar a los docentes en los espacios públicos para el fortalecimiento institucional.

En Chile, Aparicio, et al. (2020), realizaron una investigación que su objetivo fue hacer un análisis sobre todas las implicaciones de un Plan de Trabajo, que es diseñado por el equipo de investigación, para de esta manera poder dar orientación a procesos de mejora que desarrollaban en el grupo directivo de una institución educativa que se integra en una Red de Colaboración Universidad-Escuela; realizando una investigación descriptiva, con un método mixto y transformador. Concluyeron que el acompañamiento fue una experiencia exitosa que contribuyó en el desarrollo de sus capacidades del equipo directivo estudiado respondiendo mucho mejor a las exigencias de la entidad mejorando su gestión.

En Ecuador, Córdor y Remache (2019), realizaron una investigación que su objetivo fue Investigar las percepciones de directores y educadores sobre la calidad de la educación y los principales desafíos de la educación actual; También evalúa el desempeño del docente en el aula. y la reflexión pedagógica permanente de los procesos de enseñanza. Fue una investigación descriptiva con un enfoque cualitativo, utilizando dos procedimientos para la observación con la herramienta técnica denominada ficha de observación, además de una entrevista semiestructurada para ser aplicado a una muestra de 43 entre maestros y directores. Concluyeron que permitieron conocer las fortalezas y debilidades existentes en la enseñanza y dictaminó que las actividades ofertadas para desarrollarla clase guardan escasa relación unas con otras; el desempeño directivo y docente influyen en el aprendizaje y mejoramiento de la calidad de la enseñanza.

En México, Chávez, et al. (2020), realizaron una investigación sobre liderazgo directivo y el desempeño laboral se ejecutó un estudio mediante un

instrumento validado y verificado, la muestra fue de 26 docentes y 7 administrativos, y el cuestionario fue de 57 ítems. Investigación por tipo básico, enfoque cuantitativo, los resultados obtenidos son que existe una correlación positiva entre las dos variables y es el 19% de los puntos por liderazgo inmediato para solucionar situaciones en la organización.

En cambio, en Ecuador, Villón (2020), sostiene en su artículo de investigación en la Unidad Ejecutiva Fiscal Teniente Hugo Ortiz Guayaquil, Sobre el Liderazgo Directivo Apoyo y Compromiso Docente, el objetivo de estudio fue el poder determinar cuál es la relación entre las variables, y la metodología utilizada, con un grado descriptivo de correlación de diseño. La muestra de estudio fue de 212 docentes, la técnica utilizada es una encuesta, y como instrumentos de recolección de datos dos cuestionarios, uno para el director y otro para los docentes. Al estudiar los resultados de las variables para los líderes directivos y docentes, se encontró que existe desempeño de medio a alto, concluyó que existe una relación significativa entre el liderazgo transformacional que ejecuta el directivo y el compromiso del profesorado.

En Perú, Vela, et al. (2020), realizaron una investigación que su objetivo general fue la identificación de competencias gerenciales arraigadas en el liderazgo, insertas en el marco del buen desempeño gerencial para el diseño y uso del informe anual de gestión. Fue una investigación descriptiva aplicada con un diseño relacional, utilizando la encuesta con una muestra de 60 directores. Concluyeron que la mayoría de los docentes directivos no poseen las capacidades de liderazgo que requieren los cargos desempeñados por lo que es necesario un plan de acompañamiento para ayudarlos a fortalecer sus competencias, generando un buen desempeño directivo para una mejor gestión anual.

En Perú, Mori (2018), en su investigación El liderazgo directivo en las instituciones educativas públicas del nivel básico de Tingo María, cuyo objetivo fue determinar el desarrollo de los estilos de liderazgo en los directivos de las instituciones educativas públicas de la escuela primaria de Tingo María; realizando una investigación descriptiva, utilizando la encuesta como técnica y el cuestionario como instrumento. Concluyendo que el nivel de liderazgo de la mayoría de directores educativos del lugar de estudio es positiva ya que estos animan a la creatividad del personal a su cargo, son democráticos en la toma de decisiones,

manteniendo motivados al grupo y hay confianza entre todos los miembros, el cual facilita un mejor liderazgo de directores dentro de las instituciones.

En Perú, Simbron y Sanabria (2020), realizaron una investigación sobre “Liderazgo directivo, clima organizacional y productividad laboral del docente”, su objetivo fue determinar la relación entre el liderazgo directivo, clima organizacional y la satisfacción laboral del docente. Realizaron una investigación descriptiva, correlacional, con una muestra de 35 docentes, utilizaron tres instrumentos uno sobre liderazgo del directivo, clima organizacional y la satisfacción laboral del docente. Concluyeron que existe una relación significativa entre el liderazgo directivo, clima organizacional y satisfacción laboral de los docentes, el cual facilita el desarrollo de actividades pedagógicas dentro de la institución.

Maya y Isea (2019), indican que se trazaron como meta comprobar si existe una relación de liderazgo en el logro de la calidad educativa, ya que cuenta con una comunidad conformada por la subdirectora, una coordinadora y 10 docentes, luego de aplicar y analizar el cuestionario se concluyó que, si existe una correlación positiva en las variables estudiadas, y su metodología utilizada es la correlación de transacciones con el diseño no experimental, demostrando que el liderazgo ejercido por los directivos genera un logro en la educación y mejora el desarrollo pedagógico en las actividades institucionales. Teniendo en cuenta los antecedentes antes mencionados también se describen las teorías, principios y definiciones de las variables de estudio el cual se redactaron a partir de artículos científicos, libros, tesis y de otras fuentes confiables que permitieron conocer más detalles y especificaciones importantes de estrategias pedagógicas y del liderazgo directivo como parte del sustento de la bases o teorías de la investigación.

Ortiz (2018), sostiene que las estrategias pedagógicas se pueden encontrar con mayor o menor claridad de acuerdo a los fundamentos filosóficos, psicológicos y pedagógicos en el cual se sustentan; es posible, caracterizar los modelos según sus características que los distingue en dos grupos, ubicados en la llamada concepción Tradicionalista o en la concepción Humanista; los cuales se tiene a las siguientes teorías: la escuela pasiva y la escuela activa. Es por ello, Gómez et al. (2019), señalan clasificaciones de estrategias pedagógicas a partir de los efectos esperados en las personas; en tal sentido, el modelo heteroestructurantes, cuya función es transmitir los saberes específicos, las valoraciones y las normas

integrando modelos pedagógicos como el conexionismo, el conductismo clásico, el condicionamiento continuo y operante y la escuela tradicional. En cambio, el modelo autoestructurantes - Escuela activa, parten de una teoría cognoscitiva social y el procesamiento de la información el cual busca en las personas estén capacitados en los retos a diario, utiliza como estrategia el conocimiento para avanzar de lo simple a lo complejo, para implementar dicho modelo se necesita de la participación activa de las personas.

Traver (2018), realiza una descripción de las teorías de la perspectiva docente agrupando en cuatro enfoques el cual permite analizar y clasificar dichas teorías; en función de ello analiza elementos de la acción (de enseñanza o instructiva y de gestión) como del pensamiento (creencias y concepciones docentes). La clasificación realizada de las teorías psicopedagógicas como en la conceptualización a través de grupos transmisivos y constructivos. También describe que la perspectiva docente tiene diferentes posiciones tales como aprendizaje o enseñanza, proceso o producto, docentes o alumnos, transmitir o construir, teoría o práctica. Pero destaca, en base a los resultados obtenidos dos perspectivas docentes bien definidas y diferenciadas: Transmisiva y Constructiva. Asimismo, Canto y Rodríguez (2018), describe cinco perspectivas docentes de transmisión, de aprendizaje, de desarrollo, de acompañamiento y de reforma social. Pero destaca tres tipos de creencias de los profesores acerca de la autoeficacia, sobre el papel y de la enseñanza.

Cabrera (2018), señala que las estrategias pedagógicas se define, en referencia al desenvolvimiento para poder coordinar y lograr ejecutar actividades de acción para lograr alcanzar la meta de la institución y personales; es considerado para los profesores puedan discernir las estrategias adecuadas según el nivel de la información, plasmando su programación el cual conlleva hacer una selección gradual y organizar las estrategias para un mejor proceso de pedagogía docente; un director debe planificar las actividades a favor de los actores de la institución.

Ministerio de Educación MINEDU (2021), sostiene que la gestión estratégica, que se refiere a la orientación de propósitos de manera clara de la institución, a partir de dichos propósitos se pueden formular los objetivos y metas para la mejora de la misma; el propósito es lograr integrar los recursos educativos, oportunidades y necesidades de toda la comunidad educativa, por el cual, se debe considerar

otras dimensiones. El principal indicador de la gestión estratégica es el desarrollo integral de todos los estudiantes, proponiendo nuevas estrategias con objetivos alcanzables en un mediano plazo proyectando los compromisos de gestión escolar, la gestión estratégica es liderada por el equipo directivo.

Antonio y Herrera (2019), indican que la reforma de la escuela requiere de un directivo con un liderazgo pedagógico que influya, inspire y movilice acciones de la comunidad educativa en función de los logros pedagógicos. En dicho contexto, los directivos pueden influir en el aprendizaje de los estudiantes comprometiendo a los padres de familia la asistencia de sus menores hijos a la institución y al desarrollo de las actividades escolares, y apoyar con el acompañamiento reflexivo de los docentes para un mejor desarrollo de las actividades pedagógicas. Esto conlleva comprometerse promover: Motivación de los maestros, el desarrollo de las habilidades, capacidades docentes y el mejoramiento de las condiciones de trabajo en las cuales realizan sus labores.

Medina y Gómez (2018), sostienen que los tipos de estrategias pedagógicas para un buen liderazgo en las I.E. Se basa en tres competencias: la competencia de gestión, conlleva a tomar las mejores decisiones y con coherencia, mediante los cuales se adoptarán las acciones más destacadas que propicien la transformación de los centros y el desarrollo de proyectos de mejora institucional. Los directivos desarrollan competencias de carácter humano los cuales son la empatía y la inteligencia emocional el cual es característico de un buen líder, llegando a ser un líder emocionalmente equilibrado y con ética para incorporar lo más valioso para el desarrollo de competencia personal. La competencia técnica del líder se integra en el saber y el hacer el cual va aportar los valores y actitudes adecuadas en el tiempo de programar o gestionar una mejora integral.

La variable estrategias pedagógicas se analizó a través de cuatro dimensiones: estrategias metacognitivas, estrategias motivacionales, estrategias tecnológicas y estrategias socio-afectiva las cuales se describen cada una de ellas.

Mesías (2018), señala que las estrategias metacognitivas representan un proceso sistemático y organizado del conocimiento que uno cuenta acerca de productos cognitivos o cualquier otro tema; el cual implica tener conocimiento de las limitaciones, conocer las estrategias a utilizar, reconocer y precisar problemas, programar, desarrollar problemas y monitorear, comprobar, revisar y evaluar la

planificación; dicha estrategia se tiene que saber cómo y dónde se puede aplicar.

Quena (2020), sostiene que las estrategias motivacionales representan un conjunto de acciones que se pueden planificar con el objetivo de motivar y lograr la disposición y entusiasmo en la realización de una actividad, se constituye con el tiempo como una de los factores más importantes que se evidencia en el comportamiento de una persona cuando realiza sus actividades.

Coll (2022), indica que las estrategias tecnológicas se implementan para el correcto desarrollo y uso de la tecnología para buscar la eficiencia y productividad; en dicha estrategia se busca determinar el esquema con el cual se va a trabajar dentro de una institución buscando la eficacia y eficiencia de las personas.

Cervantes (2018), sostiene que las estrategias socio-afectiva son factores personales y sociales las cuales se adopta en el comportamiento; son muy importantes para el proceso cognitivo y su vinculación con las emociones y actitudes de las personas. Para el desarrollo de las variables se tiene en cuenta los enfoques, socioafectivos, interdisciplinario y humanista.

Celi, et al. (2018), señalan que el enfoque socioafectivo trata de describir las acciones tácticas que modifican la conducta de un ser humano a partir de la conexión con los sentidos; haciendo uso de herramientas o recursos visuales, auditivos, gustativo, olfativo y táctil para una mejor aplicación y comprensión de las experiencias.

González (2018), indica que el enfoque interdisciplinario parte de un grupo de disciplinas que se relacionan entre sí para lograr obtener nuevas ideas para aplicar enfoques teóricos y prácticos.

La Universidad de la Costa (2020), menciona que el enfoque humanista describe las experiencias y sus significados de las situaciones vividas por las personas a lo largo de su vida cotidiana, es decir, explica el comportamiento de cada persona de acuerdo a cada experiencia real transmitida por la persona que se está observando.

En cuanto a teorías relacionadas a la variable de liderazgo directivo se aprecia según información de diferentes fuentes y autores. Han sido varias las investigaciones que se centran en las teorías del liderazgo. Así se tiene que Castillo (2018), indica diversas teorías del liderazgo directivo las cuales se tiene: Teoría del Liderazgo Transformacional según Leithwood, el cual se basa en las relaciones

interpersonales para establecer un clima de cooperación dentro de la escuela y por una relación eficaz y de colaboración con diversos grupos de la comunidad y de las autoridades centrales; Teoría del Liderazgo transformador de Burns y Bass el cual se centra en los cambios de valores y patrones en la formación de nuevos líderes, que sean capaces de crear y transmitir una visión clara generando un clima social y organizacional y las Teorías del liderazgo distribuido es el tipo de liderazgo utilizado para analizar y enfrentar un liderazgo escolar.

Según García (2018), sostiene que cuando hablamos de liderazgo nos hace referencia a la habilidad de ejecutar ciertas influencias en personas diferentes, las mismas, que deben ejecutar los rumbos estipuladas como propuestas para una acción; dichos dominios es el resultado de un consenso que lleve a generar nuevas ideas en común mas no de imponer ideas o acciones sobre otros.

Es responsabilidad del gobierno establecer políticas adecuadas para fortalecer las capacidades de los educadores y mejorar sus competencias para lograr una educación de calidad al país. Sin embargo, es necesario también el involucramiento y compromiso de los trabajadores. Desarrollar las capacidades y competencias de un líder requiere también el deseo de serlo ya que no se puede obligar a alguien que no quiere ser un líder es por eso que estos trabajadores deben de tener vocación de servicio. Un verdadero líder contribuye al crecimiento de todo el equipo y al éxito de la institución por lo cual sus acciones que realiza son pensando en el bienestar general del grupo que lidera. Comprender estos principios es fundamental para los que quieren ser grandes líderes educativos. Siendo de mucha importancia la educación se aspira a tener a los mejores líderes educativos que transformen la educación y la forma de gestionar las instituciones educativas que beneficie en tener cada vez más un mejor capital humano en el país.

Las funciones desempeñadas por el director, como expone Estrada (2018), son determinantes para el crecimiento de una institución, porque el líder pedagógico desarrolla el rol de liderazgo en todas las actividades que se plantea ejecutar en las instituciones educativas, de las cuales la mayor tarea está en dirigir las visitas pedagógicas las cuales responden al plan institucional con el fin de desarrollar mejor el aprendizaje; El director debe tener conocimiento acerca de herramientas tecnológicas educativas, ya que son necesarias para poder dar apoyo y reforzamiento durante la implementación o para acompañar la práctica educativa..

En tal sentido, Cueva (2019), menciona que no cabe duda que si el liderazgo es ejercido por un pedagogo capacitado y con el perfil requerido demanda el puesto de director, va permitir incentivar, motivar y actualizarse a los maestros a cumplir el objetivo de la entidad educativa y lograr una mejor enseñanza.

Se aspira a tener a los mejores líderes al servicio de la educación, pero requiere elaborar planes de corto y largo plazo que cada vez sean más atractivos tanto en la parte remunerativa cómo de desarrollo profesional. En diversos países en el mundo la educación es de alta prioridad por lo que se le asigna la mayor cantidad de recursos y ahí están los países con mayor desarrollo y crecimiento económico en cambio en países de América Latina al tener diversas necesidades que cubrir no se le asigna los recursos suficientes para entregar buenas remuneraciones y línea de carrera que lo haga más atractiva.

Se necesita disciplina y vocación para ser un verdadero líder educativo ya que se necesita estar constantemente capacitándose, gestionando, mejorando, analizando las situaciones, proponiendo y realizando acciones que beneficien a todo el grupo y a la institución que lidera. Se necesita sacrificio de tiempo por lo que es necesario tener vocación para poder mantenerse disciplinado. Es de gran responsabilidad asumir como líder educativo, pero esto no quiere decir que el líder tendrá que hacer todo, sino que por el contrario necesita ayuda de todos los miembros del equipo para lograr los objetivos y el líder debe repartir eficientemente todas las responsabilidades de todos los miembros y también asumir las propias dando ejemplo a todo el grupo.

Según García y Caballero (2019), indican que el funcionamiento efectivo de una I.E. se sujeta en parte a una buena gestión de la escuela, por lo que es necesario desarrollar un tipo de funcionamiento diferente. el cual va dirigido a construir un buen ambiente para el desarrollo pedagógico enfocado en el logro de los aprendizajes y compartir actividades con los actores de la comunidad educativa, liderada por una persona con cualidades de un buen liderazgo que promueva acciones educativas, para ello se debe comprometer a los actores que conforman la institución educativa.

Fink (2019), hace mención a los seis principios de liderazgo educativo los cuales son: profundidad, duración, justicia, diversidad, iniciativa y conservación. Estos principios nos parecen de gran interés, ya que desde este modelo de

liderazgo lo más importante es la mejora educativa basada en la atención a todo el alumnado.

Pintag y Siong (2021), mencionan que en la educación básica pública se necesita mejorar la parte administrativa, así como del capital humano para lograr un mejor funcionamiento de las entidades y una gestión directiva es fundamental para contribuir a las mejoras en el proceso de la educación y movilizar recursos para el logro de objetivos y mejorar la calidad de los servicios educativos.

Como sustenta anteriormente Pintag y Siong (2021), es valioso que el personal que esté a cargo de las capacidades esté en continua capacitación para fortalecer sus habilidades y capacidades para el logro de un buen desempeño. El desarrollo del liderazgo en los directores de cada institución es indispensable para conseguir logros a favor de la comunidad educativa y así generar un buen impacto a actores externos, pero para ello, es necesario el compromiso de todos para así lograr los objetivos trazados y no tener una actitud pesimista en hacer lo mínimo sino, de dar mucho más para optimizar el tiempo y los recursos disponibles que cuenta la institución.

MINEDU (2015), hace mención que la gestión de condiciones para el aprendizaje, se considera como la gestión escolar que requiere de prácticas que permitan generar condiciones favorables y asegurar los aprendizajes en la I.E. También es determinante el liderazgo del líder pedagógico para de esta manera mantener la diplomacia, mediar, mantener la comunicación, incentivar y orientar en el tan anhelado cambio educacional. La implementación de instituciones educativas que obtengan los mejores logros para sus estudiantes necesita de líderes pedagógicos (p.11).

MINEDU (2015), sostienen que se debe tener una buena orientación de procesos pedagógicos para la enseñanza, es importante que el equipo directivo promueve la adherencia a las sesiones de estudio programadas, enfocándose en la asistencia y cumplimiento de la jornada laboral; la gestión se evidencian a través del acompañamiento y monitoreo en, uso pedagógico del tiempo en actividades de aprendizaje; usar las herramientas de enseñanza del maestro durante la lección usar materiales y recursos didácticos durante la lección (p.13). Frente a ello el liderazgo directivo se plantea en cuatro dimensiones: muestra dirección de futuro, desarrolla personas, rediseña la organización y gestiona. Para el cual se plantea

desarrollar el enfoque por competencias, enfoque transformacional y enfoque de gestión basado en procesos.

Bizarro, et al. (2019), señalan que el enfoque por competencias representa un proceso constante y sistemático mediante el cual permite conocer, analizar y valorar el conocimiento en base a ello tomar decisiones de manera correcta. Asimismo, Bizneo (2020) indica que el enfoque transformacional es proceso en el cual está diseñado para incentivar el cambio y la creatividad; busca influir, guiar y dirigir a las personas para que se formen como líderes dentro de una organización. Por su parte Zaldumbide (2019), sostiene que el enfoque basado en procesos depende mucho de los colaboradores de la institución para poder ser aplicado y de su organización; pero para alcanzar los resultados esperados es necesario un proceso planificado.

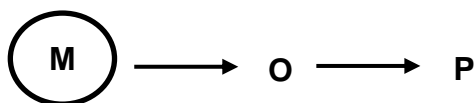
III. METODOLOGÍA

3.1 Tipo y diseño de investigación

Esta investigación fue de tipo básica porque ayudó a fortalecer las teorías existentes y en el futuro cercano para resolver los problemas específicos de la organización. Considerando que Muntané (2010), menciona que la investigación básica se basa en un marco teórico con el objetivo de aportar conocimientos.

Terán (2016), sostiene que la investigación tuvo un alcance descriptivo porque busca las características más importantes de las variables que serán estudiadas para poder estudiar la extensión de las variables en estudio. También fue propositiva que, según Sánchez, et al. (2018), indica que se enfoca en las necesidades dentro de la organización, donde se harán sugerencias para superar los problemas actuales, incluyendo sugerir estrategias pedagógicas para un mejor liderazgo gerencial.

Baena (2014), indica que la investigación fue cuantitativa de diseño no experimental; debido a que los procesadores de investigación mencionados para las variables que se realizarán son a su vez un estudio de corte transversal, en cuanto a la recolección de datos, se realizó en un solo momento. Se guió por el siguiente diagrama presentado.



M: Muestra

O: Liderazgo directivo

P: Propuesta de estrategias pedagógicas

3.2 Variables y operacionalización

El estudio tuvo dos variables las cuales son las siguientes:

Variable I: Estrategias pedagógicas

Definición conceptual

Bringas (2016), sostiene que la estrategia pedagógica es la transformación del estado actual al estado deseado, en la formación y desarrollo de la personalidad, objetos educativos, creando las condiciones de un sistema de acciones para lograr el fin, tanto de los individuos, grupos y escuelas.

Definición operacional

Las variables fueron analizadas a través de la base teórica de la estrategia educativa, ajustada con la realidad institucional, la cual es aplicada a los docentes a través de un plan semestral; esto demostrará la capacidad del liderazgo directivo en la I.E. pública Bagua, mediante cuatro dimensiones.

La dimensión estrategias meta-cognitiva presentó los indicadores de análisis, razonamiento, cuestionamiento. La dimensión estrategias lúdicas tuvo por indicadores a la motivación, interés y juego. La dimensión estrategias tecnológicas presentó como indicadores a conocimiento de herramientas tecnológicas, uso de herramientas tecnológicas y aprovechamiento de la información para la toma de decisiones. Por último, la dimensión estrategias socio-afectiva tuvo como indicadores a la inteligencia emocional, manejo de situaciones y práctica de valores.

Escala de medición: Escala de Likert Ordinal. (Nunca=1, Casi nunca=2 regularmente =3 casi siempre =4, siempre=5)

Variable II: Liderazgo directivo

Definición conceptual

Liderazgo Directivo, según el MINEDU (2015), indica que es un líder influyente, inspirador y motivador para el trabajo de la comunidad educativa basado en la pedagogía. Es una elección necesaria y adecuada para crear una escuela organizada y desarrollada basada en el aprendizaje y en ese sentido lograr vincular la labor educativa, el ambiente escolar amable y la participación familiar y comunitaria.

Definición operacional

Las variables se analizaron mediante la aplicación de un cuestionario (escala de Likert) a los docentes de la I.E. Pública Bagua, a través de ella se pudo realizar diagnósticos internos de casos y liderazgo directivo. Se midió en dos dimensiones.

La dimensión gestión de condiciones para el aprendizaje presenta indicadores de planificación institucional, participación democrática y liderazgo pedagógico. La dimensión orientación de procesos pedagógicos para el aprendizaje tuvo por indicadores de orientación de la práctica pedagógica, calidad de los procesos pedagógicos y acompañamiento sistemático.

Escala de medición: ordinal.

3.3 Población, muestra y muestreo

3.3.1. Población

La población según Ventura (2017), sostiene que es un grupo de elementos con ciertas propiedades que pueden ser estudiados para representar una realidad. Por lo que en la presente investigación la población 42 docentes que trabajan en la I.E. Pública Bagua. Se tuvo en cuenta los siguientes criterios:

Criterio de inclusión

A todos los docentes que a la fecha de aplicación del instrumento se encontraron trabajando en la I.E.

Criterio de exclusión

A los docentes que a la fecha de aplicación del instrumento se encontraron con permisos o licencias y se encuentren fuera de la I.E.

A los docentes que no desearon participar de la investigación.

3.3.2. Muestra

La muestra según López (2022), indica que se conforma por elementos extraídos de la población que comparten las mismas características, que pueden ser probabilísticas o no probabilísticas. En dicho estudio no fue necesario el cálculo de la muestra por tener una población pequeña.

3.3.3. Muestreo

El muestreo, Westreicher (2022), explica que es un procedimiento mediante el cual se calcula el número exacto de elementos que se debe extraer de una población para ser estudiadas; se realiza dicho procedimiento cuando la población es muy grande. Pero para dicho estudio es una población finita por el cual se trabajó con toda la población conformado por los 42 docentes de la institución, realizando un muestreo por conveniencia.

3.3.4. Unidad de análisis

Para López (2022), la unidad de análisis se refiere a la muestra y como va ser medido dentro de la investigación; se define así por el tipo de unidad que se va a utilizar en el estudio. La unidad de análisis en la presente investigación fue el grupo de personas conformada por los 42 docentes.

3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos.

Se utilizó la técnica de la encuesta. Según Berna (2018), sostiene que se denomina encuesta a un conjunto de preguntas dirigidas a aplicar a una muestra de un grupo para conocer opiniones, y se utiliza en la investigación descriptiva.

La herramienta que se utilizó en la investigación fue el cuestionario de 23 ítems distribuido en 4 dimensiones; Pozo, et al. (2018), indican que es una herramienta implementada en forma de encuesta, y consta de una serie de preguntas relacionadas con las variables de estudio.

La validez del instrumento según Vila (2018), señala que está relacionado con lo que se desea medir con dicho instrumento y si está en lo correcto para su aplicación. Por ello, para validar el instrumento para el presente estudio se realizó mediante el juicio de tres expertos:

Figura 1

Validez mediante el juicio de expertos.

Expertos	Grado Académico	Institución	Opinión
Rentaría Cachay, Luis Ciriaco	Maestro en Investigación y Docencia Universitaria	Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo	Aprobado
Colunche Campos, Teonila	Doctora en Educación	Universidad Cesar Vallejo	Aprobado
Elias Martinez, Dora Elisa	Doctora en Educación	Universidad Cesar Vallejo	Aprobado

La confiabilidad del instrumento se realizó mediante el coeficiente Alfa de Cronbach que según Contreras y Novoa (2018), indica que la confiabilidad de un instrumento de recolección de datos este con un porcentaje mínimo de errores, es decir tienen que presentar valores promedio o por encima del promedio esperado. Se utilizó la técnica del coeficiente Alfa de Cronbach para medir la confiabilidad para el cual consiste en evaluar la magnitud de los ítems de un instrumento.

Figura 2

Resultados del análisis de confiabilidad de las variables en la muestra piloto realizada a 15 participantes parte de la muestra poblacional.

Variab les	Alfa de Cronbach	nivel	N° ítems
Liderazgo directivo	0,807	Alto	23

3.5 Procedimientos

Para el recojo de información se siguió el siguiente procedimiento:

En un primer lugar se fue al lugar de estudio con el instrumento seleccionado y validado para aplicar y recoger los datos de los docentes de la institución pública Bagua.

En un segundo lugar se ordenaron y se realizó el procesamiento de los datos recopilados utilizando el programa estadístico SPSS. V.26 y Excel para clasificar según corresponda.

En un tercer lugar se generaron las tablas de cada una de las variables de estudio que contribuyeron en el análisis de los datos observándose en frecuencias y porcentajes que permitieron una adecuada interpretación de los mismos.

Para ello antes de realizar el procedimiento se solicitó una autorización a la entidad para poder aplicar el cuestionario e los trabajadores administrativos.

3.6 Métodos de análisis de datos

Los datos que se obtuvieron en la investigación, se procesaron en software estadístico SPSS versión 26.0 utilizando la estadística descriptiva y se generaron tablas que permitieron a las variables hacer su análisis en estudio donde se mostraron porcentajes y frecuencias según fue la necesidad para una explicación detallada de los resultados que permitieron concluir satisfactoriamente de acuerdo a los objetivos propuestos.

3.7 Aspectos éticos

En el estudio se consideró los principios éticos básicos que debe contar cada investigación la cual se detalla a continuación.

La autonomía, ya que los docentes no fueron obligados a participar o a responder preguntas que ellos no desean por lo que actuaron en todo momento de forma voluntaria y libre de acuerdo con lo que ellos consideren correcto e incorrecto.

La Confidencialidad de los datos. Los datos que se obtuvieron al aplicar el cuestionario a los maestros fueron reales y anónimos, ya que se respetó la decisión en sus alternativas, creando un clima de confianza.

Líneas de investigación: Código de ética RCUN°03402021-UCV, Resolución del vicerrectorado de investigación N° 0262-2021, Resolución N° 1010-2022-UCV; fuentes de información fidedignas a través de la plataforma MYLOFT de donde se obtuvieron información de revistas confiables, respeto al derecho del autor a través del Turnitin, también las normas APA que ayudó a respetar las citas y los derecho de autoría, la originalidad del producto, respeto a los sujetos inscritos refiere a las reglas de confiabilidad.

IV. RESULTADOS

En el presente capítulo se presenta la descripción del desarrollo de liderazgo directivo en la institución educativa Pública Bagua y de sus dimensiones. Los resultados se realizan en base a los objetivos de investigación, con respecto al:

Objetivo específico 1

Evaluar los niveles de liderazgo directivo en la institución educativa Pública Bagua.

Tabla 1

Nivel de liderazgo directivo.

Nivel	Variable		Dimensión 1		Dimensión 2		Dimensión 3		Dimensión 4	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
Alto	19	45.2	15	35.7	18	42.9	16	38.1	19	45.2
Medio	22	52.4	26	61.9	23	54.8	25	59.5	22	52.4
Bajo	1	2.4	1	2.4	1	2.4	1	2.4	1	2.4
Total	42	100.0	42	100	42	100	42	100	42	100

Nota. Datos tomados del cuestionario aplicado.

Análisis e interpretación

El liderazgo directivo en la institución pública, se mostró en un nivel medio con 52.4% seguido de un nivel alto con un 45.2%, y solo el 2.4% estuvo en un nivel bajo. Demostrando así, que los puntos críticos a atender en su mayoría se encuentran en su nivel medio, en todas sus dimensiones: dirección de futuro, capacidad de desarrollar personas, rediseña la organización dentro de su institución y realiza una buena gestión de recursos para el logro de los objetivos de la institución.

El directivo de la institución pública, tuvo un nivel medio en cuanto a muestra dirección de futuro con un 61.9%, seguido de un nivel alto con 35.7%; demostrando que al directivo le faltó desarrollar capacidades para ubicarse en nivel alto como son de comunicar valores, misión y visión de la institución educativa; incentivar el cumplimiento de metas; ejemplificar con acciones actividades y procesos dentro de la institución y comprometerse y derivar actividades entre su personal para el logro de las metas de la institución.

El directivo de la institución pública, tuvo un nivel medio en cuanto al desarrollo de personas con un 54.8%, seguido de un nivel alto con 42.9%; el cual pone en evidencia que el directivo tiene que seguir desarrollando capacidades de inspirar y ayudar para poder tener un nivel alto en el desarrollo de personas. Es decir, el directivo tuvo que inspirar o ser un líder a seguir siendo capaz de motivar, resolver problemas y motivar a su personal; a su vez, tiene que ayudar en generar la confianza y un clima institucional agradable para ayudar en el crecimiento profesional y personal de su personal.

El directivo de la institución pública, tuvo un nivel medio en cuanto al rediseña la organización con un 59.5%, seguido de un nivel alto con 38.1%. Demostrando así, que al directivo de dicha institución le faltó desarrollar capacidades para gestionar el talento humano y organizar a la organización para así poder llegar a tener un nivel alto.

En cuanto a la dimensión gestiona como parte del liderazgo directivo, dicha dimensión se mostró en un nivel medio con 52.4%, seguido de un nivel alto con un 45.2% el cual demuestra que el directivo como parte de ejercer el liderazgo tiene que seguir mejorando las capacidades de gestión para involucrar actores internos y externos y promover recursos para el cumplimiento de metas institucionales.

Objetivo específico 2

Identificar los indicadores de nivel bajo medio de cada dimensión de la variable liderazgo directivo.

Tabla 2

Frecuencia por Pregunta de la dimensión muestra dirección de futuro de liderazgo directivo.

	Nunca		Casi Nunca		A Veces		Casi Siempre		Siempre		Total	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
Pregunta 1	1	2.4	5	11.9	16	38.1	14	33.3	6	14.3	42	100.0
Pregunta 2	1	2.4	2	4.8	21	50.0	16	38	2	4.8	42	100.0
Pregunta 3	1	2.4	2	4.8	14	33.3	17	40.5	8	19.0	42	100.0
Pregunta 4	1	2.4	4	9.5	18	42.9	14	33.3	5	11.9	42	100.0
Pregunta 5	1	2.4	5	11.9	14	33.3	16	38.1	6	14.3	42	100.0
Pregunta 6	0	0.0	1	2.4	12	28.6	16	38	13	31.0	42	100.0

Nota. Datos tomados del cuestionario aplicado.

Análisis e interpretación

La tabla 4 muestra resultado por pregunta de la dimensión de muestra dirección de futuro de la variable liderazgo directivo. El cual, está compuesta por indicadores de: comunica (pregunta 1); incentiva (pregunta 2, 3 y 4); ejemplifica (pregunta 5) y compromete (pregunta 6). En el cual se observa, que en su mayoría de preguntas los docentes califican de a veces y casi siempre las actividades realizadas del directivo en muestras de dirección de futuro. Pero en una mínima cantidad mencionan que siempre el directivo realiza acciones en muestras de dirección de futuro; el cual indica que se tiene que establecer estrategias para mejorar dichas acciones, y tener un liderazgo en nivel alto, con percepción aceptable en cada acción.

Tabla 3

Frecuencia por Pregunta de la dimensión desarrolla personas de liderazgo directivo.

	Nunca		Casi Nunca		A Veces		Casi Siempre		Siempre		Total	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
Pregunta 7	1	2.4	5	11.9	15	35.7	11	26.2	10	23.8	42	100.0
Pregunta 8	0	0.0	3	7.1	12	28.6	19	45.3	8	19.0	42	100.0
Pregunta 9	1	2.4	3	7.1	12	28.6	22	52.4	4	9.5	42	100.0
Pregunta 10	0	0.0	4	9.5	17	40.5	13	31.0	8	19.0	42	100.0
Pregunta 11	1	2.4	4	9.5	20	47.6	5	11.9	12	28.6	42	100.0

Nota. Datos tomados del cuestionario aplicado.

Análisis e interpretación

Se observa en la tabla 5, resultado de valoración por pregunta para la dimensión desarrolla personas de liderazgo directivo. El cual dicha dimensión está conformada por sus indicadores de inspira (pregunta 7 a la 9) y el indicador ayuda (pregunta 10 y 11). Donde se evidencia las acciones de percepción por parte de los docentes hacia el directivo, los cuales en su mayoría mencionan que casi siempre realiza acciones para desarrollar personas y en una cantidad mínima de siempre realiza estrategias de mejora hacia los demás. Demostrando así, que existe una alternativa para implementar estrategias para lograr desarrollar un liderazgo aceptable por parte del directivo de la institución pública.

Tabla 4*Frecuencia por Pregunta de la dimensión rediseña la organización.*

	Nunca		Casi Nunca		A Veces		Casi Siempre		Siempre		Total	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
Pregunta 12	1	2.4	4	9.5	12	28.6	17	40.5	8	19.0	42	100.0
Pregunta 13	2	4.8	0	0.0	18	42.9	12	28.6	10	23.7	42	100.0
Pregunta 14	1	2.4	8	19.0	12	28.6	16	38.1	5	11.9	42	100.0
Pregunta 15	2	4.8	2	4.8	13	31.0	21	49.9	4	9.5	42	100.0
Pregunta 16	1	2.4	1	2.4	7	16.7	25	59.5	8	19.0	42	100.0
Pregunta 17	2	4.8	2	4.8	10	23.8	17	40.5	11	26.1	42	100.0

Nota. Datos tomados del cuestionario aplicado.

Análisis e interpretación

En la tabla 6 se muestran los resultados por pregunta de la dimensión rediseña la organización; dicha dimensión le conforman dos indicadores capacitación del talento humano (preguntas 12 a la 15) y el indicador organización (pregunta 16 y 17). Donde se evidencia la percepción de los docentes en su mayoría de casi siempre a las acciones y estrategias empleado por el directivo para rediseñar la organización, donde tiene que desarrollar la gestión del talento humano y direccionar funciones a los demás docentes.

Tabla 5*Frecuencia por Pregunta de la dimensión gestiona*

	Nunca		Casi Nunca		A Veces		Casi Siempre		Siempre		Total	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
Pregunta 18	1	2.4	4	9.5	13	31.0	22	52.3	2	4.8	42	100.0
Pregunta 19	1	2.4	0	0.0	9	21.4	20	47.6	12	28.6	42	100.0
Pregunta 20	1	2.4	2	4.8	15	35.7	15	35.7	9	21.4	42	100.0
Pregunta 21	0	0.0	1	2.4	19	45.2	18	42.9	4	9.5	42	100.0
Pregunta 22	0	0.0	3	7.1	15	35.7	18	42.9	6	14.3	42	100.0
Pregunta 23	0	0.0	1	2.4	8	19.0	21	50.0	12	28.6	42	100.0

Nota. Datos tomados del cuestionario aplicado.**Análisis e interpretación**

La tabla 7 muestra resultado por pregunta de la dimensión gestiona de la variable liderazgo directivo. En dicha dimensión está presenta dos indicadores involucra (pregunta 18) y el indicador promueve (preguntas de la 19 a la 23). En el cual la percepción de los docentes es de casi siempre en cada actividad realizada por el directivo en la gestión que realiza con los actores que conforman una institución pública. Demostrando así la falta de estrategias para promover un liderazgo directivo y elevar la percepción mediante sus acciones y/o actividades para lograr una mejor gestión para un buen clima institucional y la participación de todos los actores internos y externos de una institución pública.

V. DISCUSIÓN

En el presente trabajo de investigación después del análisis e interpretación de los resultados estadísticos realizamos el capítulo de discusión iniciando con el objetivo específico N°1 Evaluar los niveles de liderazgo directivo en la institución educativa Pública Bagua; El liderazgo directivo en la institución pública, se mostró en un nivel medio con 52.4%, evaluada en su muestra dirección de futuro, desarrollo de personas, rediseña la organización y gestión. Dichos resultado es semejante con los resultados encontrados con Rodríguez (2021), donde menciona que el nivel de liderazgo directivo en la institución pública está en nivel medio con el 50%, siendo características de un buen liderazgo directivo en el acto de influir en los demás; Actitud, comportamiento y capacidad para dirigir, motivar, vincular, integrar y mejorar el trabajo de las personas, grupos con el fin de alcanzar las metas deseadas, con base en su posición en la estructura de poder para promover el desarrollo de los miembros de la institución educativa. Del mismo modo, con los resultados encontrados por García (2019), donde manifiesta que el nivel de liderazgo directivo está en medio con un 67%, No obtuvieron resultados positivos, debido a que todos los aspectos, incluido el liderazgo directivo, especialmente el pensamiento estratégico y la estructura organizacional, se consideran rutinarios.

Al inferir que los directivos deben proponer nuevos proyectos de gestión, fomentando el buen clima organizacional y el trabajo en equipo, ya que esto aumenta la posibilidad de implementar mecanismos para mejorar el nivel de rendimiento en los estudiantes. Encontrando semejanza con los resultados propuestos por Sánchez (2019), quien encontró que el nivel de liderazgo directivo en una institución pública es medio con un 45.8%, el cual fue medida a través de manejo de conflictos, toma de decisiones y capacidad de gestión. Pero lo contrario con lo encontrado de Sánchez (2021), que evidenció que solo el 31% están en el nivel medio presentando mayor porcentaje en el nivel bajo en cuanto al liderazgo directivo medido a través de dirección de futuro, desarrollo personal, rediseño de la organización y gestionar la Institución; evidenciándose dicho nivel en actividades realizadas por el directivo en sí comunica los valores de la institución educativa, promueve la participación, enfatiza la importancia, establece los objetivos, sensibilizar a los docentes, comunica expectativas, tiende a hablar con entusiasmo, escucha y gestiona. Encontrado, semejanza con lo expuesto por parte Castro y

Morales (2019), encontraron como resultados que existe una relación directa y significativa entre el liderazgo administrativo y la eficacia de la docencia en las instituciones educativas, lo que significa que el liderazgo del directivo tiene gestión educativa, gestión emocional, gestión adecuada del estado y de la organización, y esto mejoraría la eficacia de la docencia. Por su parte Monroy (2018), plantea el tipo de Liderazgo en la institución, donde puede distinguir liderazgo autoritario, en el que no muestra su eficacia en el logro de objetivos y no tiene en cuenta el trabajo de los empleados;

A su vez, se permiten influir si el líder satisface sus necesidades, y también les cuesta conciliar los objetivos organizacionales con los objetivos individuales de los sujetos. El delicado equilibrio entre estas actividades interrelacionadas, el papel del director es una parte esencial de la transformación educativa actual. Semejante en lo encontrado por Mamani (2019), quien expone con respecto al liderazgo directivo donde manifiesta sobre el estilo autoritario benevolente en mayor porcentaje, seguido por el estilo de liderazgo consultivo. Encontrando semejanza con lo encontrado por Justano (2019), donde menciona que las relaciones entre el director y los maestros han sido en gran medida fructíferas, y se alienta a los directores a mejorar sus métodos pedagógicos, con respecto al comportamiento correcto o positivo, y se estimula a dichos maestros a pensar críticamente e integrarse de manera efectiva para mejorar las instituciones educativas. En cambio, Vega (2018), plantea que el liderazgo directivo es un eje muy importante para el desarrollo de una educación de calidad, el director debe tener competencia en la orientación de los procesos pedagógicos, habilidad en el manejo administrativo de los recursos educativos y capacidad en la gestión Institucional; donde todo directivo debe estar en la capacidad de la gestión institucional de las condiciones para la mejora de los aprendizajes, tener gestión administrativa, orientación de los procesos pedagógicos - gestión pedagógica y tener estilos referente a sus funciones.

Encontramos semejanza con Villalba (2019), donde pone en manifiesto que el liderazgo directivo se presenta en un nivel medio con un 53% de los directores se colocan en un estilo de conducción equilibrado o de mediación, lo que indica que los procedimientos importantes en sus instalaciones de enseñanza, y otra ventaja de este patrón es que limita los procedimientos. Es por las posibilidades de sus

empleados, no es importante porque no decide poner la importancia de la tarea. O para esta persona; Para los líderes de la administración, tiene en cuenta las características del gerente que debe tomar decisiones verticales, empleados en control, imponer reglas y formas de trabajo y esfuerzos e iniciativas estimulantes. De los empleados, alentando "expresar ideas y confianza, estimular el trabajo en equipo, completamente libre para permitir el trabajo, aprender sobre el retraso e informar, escapar de la responsabilidad, baja producción, creatividad limitada, cambios de, continuidad del trabajo en peligro, menos interés en las tareas y la falta de incumplimiento de lograr objetivos del ministerio.

Pero contradictorio con los resultados encontrados por Sánchez et al. (2020), donde plantean que el liderazgo directivo está en un nivel bajo con un 58% y solo el 31% en un nivel medio, el cual pone en evidencia dificultades en el desarrollo de actividades y tareas que desempeña un directivo dentro de la institución. Encontramos semejanza con Ramos (2018), donde pone en manifiesto que el nivel de liderazgo directivo es medio con un 53%, el cual fue medido a través de crear una agencia de gestión, promover el desarrollo de capacidades, la reforma de la organización y la enseñanza-aprendizaje.

Sobre la variable liderazgo directivo encontramos semejanza con los resultados de Montañez (2019), donde encontró que el liderazgo directivo en la institución pública se observa en un nivel medio con un 70%, donde dicha variable fue medida a través del Control del ego, despido, responsabilidad, trabajo en equipo y habilidades directivas. Además, afirmó que el liderazgo administrativo, más que convertirse en la cualidad de un líder, debe ser una marca de la calidad de la gestión de la escuela privada, en la que participen todos los miembros de la comunidad educativa, docentes, directivos, padres de familia y estudiantes, utilizando liderazgo formal e informal, y adopción de una gestión planificada corporativa.

Pero dichos resultados son significativamente contradictorios con lo encontrado por Rodas y Pérez (2021), donde evidencian que el nivel de liderazgo directivo está en un nivel alto con el 95%, manifestando que la conducción de una institución lo realiza un líder que tiene bien claro las metas y objetivos. Por lo que se plantea la implementación de un estilo de liderazgo que propicie la mejora en el desempeño docente, ya que genera espacios para que los docentes participen en la toma de decisiones sobre temas relacionados con el bienestar de la organización,

así como un directivo con un alto nivel de liderazgo elementos necesarios para su correcto desempeño el puesto de trabajo, demostrando habilidades y destrezas que le permitan liderar con éxito a los empleados de la institución.

Los resultados sobre muestra dirección de futuro se obtiene un nivel medio con un 61.9%, evidenciándose dificultades para desarrollar capacidades para ubicarse en nivel alto como son de comunicar valores, misión y visión de la institución educativa; incentivar el cumplimiento de metas; ejemplificar con acciones actividades y procesos dentro de la institución y comprometerse y derivar actividades entre su personal para el logro de las metas de la institución. Encontrándose diferencia significativa con los resultados expuestos por Sánchez (2021), quien expone sobre la dimensión dirección de futuro el cual fue percibida en un 17% en nivel medio. Del mismo modo con Sánchez et al. (2020), quienes encontraron que la dimensión dirección de futuro el 17% presentan en nivel medio y un 67% lo percibió en nivel bajo.

El directivo de la institución pública, tuvo un nivel medio en cuanto al desarrollo de personas con un 54.8%, el cual pone en evidencia que el directivo tiene que seguir desarrollando capacidades de inspirar y ayudar para poder tener un nivel alto en el desarrollo de personas. Encontrándose contradicción con los resultados de Sánchez (2021), donde expone que la dimensión desarrollo personal un 36% se presenta en un nivel medio. Del mismo modo con Sánchez et al. (2020), quienes evidenciaron que la dimensión desarrollo personal presenta un nivel medio con un 36% y en un 54% de docentes la percibió en un nivel bajo.

Por su parte, Simbron-Espejo y Sanabria-Boudri (2020), quienes hacen mención sobre la existencia de una relación importante entre el liderazgo gerencial y cada aspecto de este y el ambiente organizacional; Estos resultados son alcanzados por el rector como líder ejecutivo, persuadiendo a los miembros de la comunidad educativa para que permitan proyectos institucionales. Semejante con lo planteado por Yataco (2022), sobre la incidencia entre liderazgo directivo y el desempeño docente; además, menciona que el liderazgo pedagógico explica la variación del desempeño docente en un 42%, este resultado permite hacer mención que todas las escuelas donde exista el problema de relacionar ambas variables, bajo condiciones parecidas se cumple que el liderazgo directivo tiene mucho que influir en el desempeño docente. Concordando así que un liderazgo lleva consigo a

desarrollar personas en ámbito profesional e individual demostrándose así en el desempeño de cada una de las personas.

El directivo de la institución pública, tuvo un nivel medio en cuanto al rediseña la organización con un 59.5%, demostrando así, que al directivo de dicha institución le faltó desarrollar capacidades para gestionar el talento humano y organizar para así poder llegar a tener un nivel alto. Pero dicho resultado es contradictorio con lo evidenciado por Sánchez (2021), donde plantea que la dimensión rediseño de la organización se encuentra en un nivel medio con el 20%. Significativamente contradictorio con Sánchez et al. (2020), donde exponen sobre la dimensión rediseño de la organización el cual muestra que se encuentra en nivel medio con un 20% y un 69% de docentes la percibió en un nivel bajo.

Encontrando semejanza con Ramos (2018), donde expone sobre el nivel de la dimensión rediseñar la organización en un nivel medio con un 47%, el cual se evidencia en si el director promueve una cultura colaborativa; líderes que buscan un modelo adecuado para reestructurar permanentemente su gestión administrativa; El director fomenta la formación de grupos de enseñanza; Los gerentes calificados de las organizaciones populares crean condiciones favorables para el trabajo educativo; El supervisor busca constantemente involucrar a las familias y la comunidad en acciones que fomenten el aprendizaje de los estudiantes y el supervisor busca conectar la escuela con el entorno para identificar fortalezas y oportunidades en la escuela.

En cuanto a la dimensión gestiona como parte del liderazgo directivo, dicha dimensión se mostró en un nivel medio con 52.4%, el cual demuestra que el directivo como parte de ejercer el liderazgo tiene que seguir mejorando las capacidades de gestión para involucrar actores internos y externos y promover recursos para el cumplimiento de metas institucionales. Con el cual se concuerda con Sánchez (2021), donde plantea que la dimensión gestionar la instrucción el 81% un nivel medio. Encontrando semejanza con los resultados de Sánchez et al. (2020), quienes plantean que la dimensión gestionar la instrucción se observa en un nivel medio con un 81%.

Del mismo modo con Ramos (2018), quien expone sobre el nivel de la gestión se presenta en un nivel medio con un 51%, dicho nivel demuestra cuando el director supervise y brinde apoyo técnico a los docentes que encuentren

dificultades en su labor pedagógica para mejorar el proceso de enseñanza aprendizaje, el director asesora al profesor con ejemplos por lo que siempre está dispuesto a desarrollar clases ilustrativas, guiando a los maestros para que permanezcan preparados y logren dar conferencias o seminarios y así fortalecer a los sus estrategias para que se concentren en su quehacer pedagógico.

VI. CONCLUSIONES

1. Desde la perspectiva docente el liderazgo directivo de la escuela se encuentra en un nivel medio, por lo que se propone la implementación de un programa de estrategias pedagógicas.
2. El 52.4% de los docentes de una institución educativa pública Bagua, perciben al liderazgo directivo en un nivel medio porque aún existe dificultad para desarrollar capacidades, comunicar valores, misión, visión, incentivar el cumplimiento de metas, ejemplificar con acciones, comprometerse y derivar actividades entre su personal, para el logro de las metas de la institución.
3. El liderazgo directivo en la institución educativa pública Bagua, desde la perspectiva docente aún existe dificultad para desarrollar personas, mostrar dirección de futuro, rediseñar la organización y la gestión administrativa.
4. Para desarrollar la perspectiva docente hacia el liderazgo directivo en una institución pública Bagua es necesario la implementación de estrategias pedagógicas donde el líder desarrolle estrategias meta-cognitivas, compensación de personas y estrategias motivacionales.
5. Con una eficiente, adecuada y pertinente ejecución de un plan de estrategias pedagógicas se tiene la expectativa de fortalecer el liderazgo directivo de la institución educativa pública Bagua e incrementar el nivel de perspectiva docente hacia el liderazgo directivo de la escuela.

VII. RECOMENDACIONES

1. A nivel provincial las autoridades del órgano intermedio del MED deben implementar un programa de capacitación de estrategias pedagógicas a nivel de instituciones educativas, con la finalidad de fortalecer la práctica del liderazgo directivo y la gestión escolar.
2. A nivel de institución los directivos deben realizar acompañamiento pedagógico, jornadas de capacitación, de reflexión y talleres con su personal docente, para fortalecer el clima institucional, práctica pedagógica y mantener motivados al personal para un buen desempeño laboral.
3. A los directivos de la institución educativa, encomendar funciones a cada uno de los docentes en temas, talleres y gestión de la escuela, a su vez, valorar los logros de los docentes y estudiantes, haciéndole participe a cada docente en los talleres de liderazgo para aplicar en sus aulas con los estudiantes.
4. A toda la comunidad educativa, implementar y ejecutar estrategias pedagógicas para fortalecer el liderazgo directivo, no solo realizar capacitaciones en temas administrativos, sino también en temáticas que promuevan el liderazgo.
5. Al directivo de la institución educativa considerar la propuesta realizada en esta investigación, es decir el programa de estrategias pedagógicas para fortalecer el liderazgo directivo basado en estrategias metacognitivas, desarrollo de capacidades, compensación de personas, estrategias motivacionales y así incrementar la buena perspectiva docente.

VIII. PROPUESTA

Estrategias pedagógicas para liderazgo directivo desde la perspectiva docente en una institución educativa pública - Bagua

I. Presentación

La presente propuesta es una guía para desarrollar estrategias pedagógicas para liderazgo directivo, en la actualidad las escuelas han tenido cambios institucionales, las cuales requieren de cambios estructurales y para ello el liderazgo pedagógico del directivo es fundamental para que gestione e impulse aprendizajes de calidad; el líder pedagógico es el que influye, inspira y moviliza a toda la comunidad educativa hacia el cumplimiento de los objetivos institucionales. Es por ello, que se requiere de estrategias para reforzar el liderazgo pedagógico en los directores de las instituciones públicas, dichas estrategias se plantean en temas de: estrategias meta-cognitiva; capacidades; compensación de personal y estrategias motivacionales, para lograr que el directivo influya, tenga la capacidad de inspirar como líder y transformar una nueva estructura institucional y lograr tener los objetivos y desarrollar un mejor aprendizaje en los estudiantes.

II. Justificación

Las capacidades de liderazgo del equipo directivo o director son fundamentales, ya que permiten la gestión de infraestructura, equipamientos, recursos educativos y del personal para lograr una calidad en la educación con los recursos disponibles. Siendo esto una dificultad de las instituciones rurales que en muchos de los casos se observa deficiencia del personal y bajo desempeño docente. Es por ello, que se plantea estrategias para mejorar el liderazgo directivo desde un ámbito pedagógico con el propósito de tener un líder que sea capaz de gestionar los recursos educativos a favor de la comunidad educativa garantizando el logro de los objetivos.

III. Objetivos

- Diagnosticar el nivel de liderazgo directivo en la institución educativa Pública Bagua, y el conocimiento de estrategias meta-cognitiva; capacidades; compensación de personal y estrategias motivacionales.
- Diseñar estrategias meta-cognitiva; capacidades; compensación de personal y estrategias motivacionales para el liderazgo pedagógico.

- Evaluar las estrategias meta-cognitiva; capacidades; compensación de personal y estrategias motivacionales para el liderazgo pedagógico.

IV. Procedimiento

En primer momento:

Coordinación con el equipo directivo y docentes de la Institución Educativa pública de Bagua, para invitarles a participar y a su vez explicarles el proceso de la investigación y el objetivo del mismo, de esa manera concientizar a participar activamente para reforzar temas de liderazgo para potenciar el rol de equipo directivo y que estos se vean reflejados en los resultados a favor de toda la institución. Una vez explicado el procedimiento y objetivo de la investigación, a todos los participantes se realizará una entrevista para hacer un diagnóstico y realizar un focus group para recoger experiencias y sugerencias sobre la temática que se desarrollará como parte de las estrategias de liderazgo directivo. Luego de ello, se explica el procedimiento, los materiales que se va utilizar y los compromisos por parte de los participantes.

En segundo momento:

Las estrategias pedagógicas para un liderazgo directivo desde la perspectiva docente en la Institución Educativa Integrada, se está considerando talleres con la siguiente temática:

- Taller 1: Estrategias meta-cognitiva en el liderazgo directivo desde una perspectiva docente.
- Taller 2: Desarrollo de capacidades como estrategia para el liderazgo directivo desde una perspectiva docente.
- Taller 3: Habilidades de compensación de personal como estrategia para el liderazgo directivo desde una perspectiva docente.
- Taller 4: Estrategias motivacionales en el liderazgo directivo desde una perspectiva docente.

En tercer momento:

Se realizará una evaluación de las estrategias desarrolladas en cada taller y recoger las experiencias de los participantes sobre “Las estrategias pedagógicas para un liderazgo directivo desde la perspectiva docente en la Institución Educativa Integrada, Inicial, primaria y Secundaria Pública Bagua”, considerando las

estrategias empleadas en cada taller, las actividades implementadas y los recursos; esto se realizará a través de un cuestionario de autoevaluación y las fichas de cotejo que serán llenadas al finalizar cada taller de estrategias pedagógicas para un liderazgo directivo.

V. Evaluación

Las estrategias pedagógicas para el liderazgo directivo, es parte del desarrollo de la investigación, dichos resultados van a servir para su implementación en la institución educativa y dar a conocer la importancia de las capacidades de liderazgo directivo para gestionar una institución y lograr los objetivos; siendo ello parte del desarrollo y análisis mediante la metodología de la investigación y validada por expertos en el ámbito de la educación.

Figura 3

Esquema de estrategias pedagógicas para el liderazgo directivo



REFERENCIAS

- Antonio, M. y Herrera, A. (2019). The pedagogical leadership of the principal from the point of view of teachers. *GESTIÓN I+D*, 4(2), 31-46.
- Aparicio, C., Sepúlveda, F., Valverde, X., Cárdenas, V., Contreras, G. & Valenzuela, M. (2020). Directive Leadership and Educational Change: An Analysis of a Collective School-University Experience. *Páginas de Educación*, 13(1), 19-41. <http://dx.doi.org/10.22235/pe.v13i1.1915>
- Baena, G. (2014). *Metodología de la investigación* (3ª ed.). Grupo Editorial Patria. http://www.biblioteca.cij.gob.mx/Archivos/Materiales_de_consulta/Drogas_de_Abuso/Articulos/metodologia%20de%20la%20investigacion.pdf
- Berna, I. (2018). *Definición de Encuesta*. <http://tecnicacueta1.blogspot.com/2018/05/definicion-de-encuesta-se-denomina.html>
- Bernal, C. (2010). *Metodología de la investigación*. (3ª ed). PEARSON EDUCACIÓN. <https://abacoenred.com/wp-content/uploads/2019/02/Elproyecto-de-investigaci%C3%B3n-F.G.-Arias-2012-pdf.pdf>
- Bolívar, A. (2015). Aprender a liderar a líderes, competencias para un liderazgo directivo que promueve el liderazgo docente. *Educar*, 47(2), 253-275.
- Cabrera, B. (2018). The Educational Strategy as a Tool for the Improvement of Professors' Professional Performance in the Universidad Católica de Cuenca. *Revista Cubana de Educación Superior*, 35(2), 72-82. http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0257-43142016000200006
- Cancino, V., y Vera, L. (2017). Políticas educativas de fortalecimiento en el liderazgo directivo: desafío para Chile en un análisis comparado con países OCDE. *Rio de Janeiro*, 25(94), 26-58. 10.1590/S0104-40362017000100002
- Canto, J. y Rodríguez, R. (2018). Differences in teaching perspectives in university professors. *Congress Euromerican de Education*. https://www.adeepra.org.ar/congresos/Congreso%20IBEROAMERICANO/DOCENTES/R1883_Canto
- Castillo, J. (2018). *Modelo de liderazgo directivo TRADIS para mejorar la gestión escolar de las instituciones educativas de secundaria rural de la provincia de Lambayeque* [Tesis de Doctorado, Universidad Cesar Vallejo]. Archivo digital. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/31701/castillo_rj.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Castro, C. y Morales, L. (2019). *Liderazgo directivo y el desempeño docente en las instituciones*

- educativas del nivel secundario del distrito de Calamarca, Julcan- 2019* [Tesis de Maestría, Universidad Católica de Trujillo Benedicto XVI]. Archivo digital. <http://repositorio.uct.edu.pe/handle/123456789/582>
- Cóndor, B. y Remache, M. (2019). The managerial and educational performance as an opportunity to improve the educational quality. *Revista Cátedra*, 2(1), 116-131. <https://doi.org/10.29166/catedra.v2i1.1436>
- Contreras, S. y Novoa, F. (2018). Advantages of ordinal alpha compared to Cronbach's alpha illustrated with the AUDIT-WHO survey. *Rev Panam Salud Publica*42(65). <https://doi.org/10.26633/>
- Córdova, E., Rojas, I. y Marín, S. (2021). The directive leadership of educational institutions: a bibliographic review. *Conrado*, 17(80), 231-236. http://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=S1990-86442021000300231&script=sci_arttext&lng=pt
- Cueva, J. (2019). *Liderazgo directivo y acompañamiento pedagógico en la competencia docente en la Institución Educativa N° 7093, Villa el Salvador, 2021* [Tesis de Doctorado, Universidad Cesar Vallejo]. Archivo digital. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/63584/Cueva_RJE-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Educación, M. (2016). *Oficina de la medición de la calidad de los aprendizajes*. Lima.
- Estrada, E. (2018). Estrategia para el perfeccionamiento de la función directiva en relación con la mejora del desempeño docente a través del trabajo metodológico en las Telesecundarias de la Zona 27 del sector 5 del Departamento Telesecundarias del Valle de Toluca (Spanish). *Dilemas Contemporáneos: Educación, Política y Valores*, 1–20.
- Fink, D. (2019). Towards sustainable, deeper, longer and broader leadership. *Revista Eletrônica de Educação*, 13(1), 182-195. <http://dx.doi.org/10.14244/198271993071>
- García, C. (2018). Impact Perspectives on Leadership and Quality in the 21st Century. *International Journal of Good Conscience*, 13(2), pp. 24-39. Recuperado de: [http://www.spentamexico.org/v13-n2/A3.13\(2\)24-39.pdf](http://www.spentamexico.org/v13-n2/A3.13(2)24-39.pdf)
- García, M. y Caballero, K. (2019). ¿ Is the training of management teams sufficient to carry out effective pedagogical leadership practices? *Profesorado: Revista de Curriculum y Formación Del Profesorado*, 23(2), 83–106. <https://doi.org/10.30827/profesorado.v23i2.9576>
- 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* [Tesis de Maestría, Universidad Nacional Mayor de San Marcos]. Archivo digital.

- https://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12672/11038/Garcia_ss.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Gómez, J., Monroy, L., y Bonilla, C. (2019). Characterization of pedagogical models and their relevance in a critical accounting education. *Entramado*, 15(1), 164-189. <https://doi.org/10.18041/1900-3803/entramado.1.5428>
- Justano, R. (2019). *Liderazgo directivo y desempeño docente en instituciones educativas rurales del nivel primaria de Jauja* [Tesis de Maestría, Universidad Nacional del Centro del Perú]. Archivo digital. <https://repositorio.uncp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12894/5685/TESIS%20%20REBECA%20JUSTANO%20CAJAHUARINGA%20okey.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Leiva, M. y Vásquez, C. (2019). Pedagogical leadership: from supervising to supporting teachers. *Calidad en la educación*, (51), 225-251. <http://dx.doi.org/10.31619/caledu.n51.635>
- López, J. (2022). *Muestra estadística*. <https://economipedia.com/definiciones/muestra-estadistica.html>
- Mamani, E. (2019). *Liderazgo directivo y desempeño docente en el nivel primario de la institución educativa N° 72516 del distrito de Huatasani- Huancañe- Puno – 2019* [Tesis de Maestría, Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa]. Archivo digital. <http://repositorio.unsa.edu.pe/handle/UNSA/10482>
- Medina, A. y Gómez, R. (2018). The instructional leadership: competencies required to develop improvement programs in secondary education centers. *Perspectiva Educacional, Formación de Profesores*, 53(1), 91-113.
- Ministerio de Educación [MINEDU]. (2015). *Compromisos de Gestión Escolar*. <http://www.minedu.gob.pe/campanias/pdf/gestion/manual-compromisos-gestion-escolar.pdf>
- MINEDU. (2016). *Oficina de la medición de la calidad de los aprendizajes*. Lima.
- MINEDU. (2021). *Lineamientos que establecen las condiciones básicas para la provisión de servicios educativos de Educación Básica*. <https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/2034360/RM%20N%C2%B0%20263-2021-MINEDU.pdf.pdf>
- Monroy, J. (2018). *Liderazgo directivo como elemento estratégico en la efectividad del desempeño docente* [Tesis de Maestría, Universidad de Carabobo]. Archivo digital. <http://produccion-uc.bc.uc.edu.ve/documentos/trabajos/700035BB.pdf>
- Montañez, E. (2019). *Liderazgo directivo, motivación y desempeño docente en las instituciones educativas del nivel secundario del distrito de Platería-Puno* [Tesis de Doctorado,

- Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle]. Archivo digital. <https://repositorio.une.edu.pe/handle/20.500.14039/4139?show=full>
- Mori, V. (2018). *Liderazgo de directores en las instituciones educativas públicas del nivel primario de Tingo María* [Tesis de Maestría, Universidad Nacional del Centro del Perú]. Archivo digital. https://repositorio.uncp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12894/5236/T010_43589043_M.pdf?sequence=1
- Muntané, J. (2010). Introducción a la investigación básica. *RAPD ONLINE*, 33(3).
- Ñaupas, H., Valdivia, M., Palacios, J., y Romero, H. (2014). *Metodología de la investigación cuantitativa-cualitativa y redacción de la tesis* (5ª ed). 42 ediciones de la U. https://books.google.com.pe/books?id=VzOjDwAAQBAJ&pg=PA29&hl=es&source=gbv_toc_rcad=3#v=onepage&q&f=false.
- Ortiz, A. (2018). *Modelos pedagógicos y teorías del aprendizaje*. https://www.researchgate.net/publication/315835198_Modelos_Pedagogicos_y_Teorias_del_Aprendizaje
- Pintag, L., y Siong - Tay, P. (2021). Analysis of the managerial management model in the labor effectiveness of teachers in a fiscal institution. *593 Digital Publisher CEIT*, 6(1), 47-58. <https://doi.org/10.33386/593dp.2021.1.419>
- Pozzo, M., Borgobello, A. y Pierella, M. (2018). Use of questionnaires in university research: analysis of experiences from a situated perspective. *Revista Latinoamericana de Metodología de las Ciencias Sociales*, 8(2). <https://www.memoria.fahce.unlp.edu.ar/library?a=d&c=arti&d=Jpr9347>
- Ramos, J. (2018). *Liderazgo directivo y su influencia en la gestión educativa del I.E.S.T.P Catalina Buendía De Pecho, distrito de Ica, año 2017* [Tesis de Maestría, Universidad Alas Peruanas]. Archivo digital. https://repositorio.uap.edu.pe/jspui/bitstream/20.500.12990/6458/1/Liderazgo%20directivo_Influencia_Gesti%C3%B3n%20educativa_I.E.S.T.P%20Catalina%20Buend%C3%ADa%20de%20Pecho.pdf
- Rodas, W., y Pérez, M. (2021). Influence of managerial leadership on teacher job satisfaction. *INNOVA Research Journal*, 6(2), 90-104. <https://doi.org/10.33890/innova.v6.n2.2021.1684>
- Rodríguez, S. (2021). *Liderazgo directivo y clima organizacional de la institución educativa José Gálvez Barrenechea, provincia de Angaraes-2019* [Tesis de Maestría, Universidad Nacional de Huancavelica]. Archivo digital. <https://repositorio.unh.edu.pe/handle/UNH/3824>

- Sánchez, H., Reyes, C. y Mejía, K. (2018). *Manual of terms in scientific, technological and humanistic research*. <https://www.urp.edu.pe/pdf/id/13350/n/libro-manual-de-terminos-en-investigacion.pdf>
- Sánchez, M. (2019). *Liderazgo directivo y clima organizacional en una institución educativa pública del callao* [Tesis de Maestría, Universidad San Ignacio de Loyola]. Archivo digital. <https://repositorio.usil.edu.pe/server/api/core/bitstreams/61a2e000-1b28-43e9-81d0-1132400cf9ec/content>
- Sánchez, P. (2021). *Influencia del liderazgo directivo en el desempeño docente, Virú 2020* [Tesis de Doctorado, Universidad Cesar Vallejo]. Archivo digital. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/56463>
- Sánchez, P., Asmat, J. y Miranda, M. (2020). Influence of managerial leadership on teaching performance, Virú 2020. *Sendas*, 1(4), 38-64. <https://doi.org/10.47192/rcs.v1i4.49>
- Simbron, S. y Sanabria, F. (2020). Managerial leadership, organizational climate and teacher job satisfaction. *CIENCIAMATRIA*, 6(1), 59-83. <https://doi.org/10.35381/cm.v6i10.295>
- Simbron-Espejo, S. y Sanabria-Boudri, F. (2020). Managerial leadership, organizational climate and teacher job satisfaction. *Revista Interdisciplinaria de Humanidades, Educación, Ciencia y Tecnología*, 6(1), 59-83. <https://cienciamatriarevista.org.ve/index.php/cm/article/view/295/353>
- Terán, K. (2016). *Actualización del plan estratégico para incrementar la colocación de créditos de la caja Maynas en la ciudad de Cajamarca, 2016* [Tesis de Maestría, Universidad Cesar Vallejo]. Archivo digital. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/10158/teran_gk.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Traver, J. (2018). Characterization of the teaching perspectives of secondary school teachers based on the analysis of educational variables related to teaching action and thought. *Revista Iberoamericana de Educación*. <https://www.researchgate.net/publication/42596839>
- UNESCO. (2022). School leadership leadership: A state of the art based on 8 school systems in Latin America and the Caribbean. *Revista Arbitrada del centro de investigación y estudios gerenciales*, 96.
- UNESCO. (2016). *Liderazgo directivo docente esencial para los aprendizajes. Iberoamericana*.
- Universidad Cesar Vallejo. (2020). *Código de Ética en Investigación*. Vicerrectorado de Investigación.
- Universidad Cesar Vallejo. (2021). *Resolución de Vicerrectorado de Investigación N° 0262-2021-VI-UCV*. Vicerrectorado de Investigación.
- Vega, M. (2018). *Liderazgo directivo y desempeño docente en la Institución Educativa Pública "José*

- Abelardo Quiñones Gonzales*” Ayacucho, 2017 [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo]. Archivo digital.
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/19599/vega_cm.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Vela, G., Cáceres, T., Vela, A. y Gamero, H. (2020). Pedagogical leadership in Arequipa-Peru: Management skills. *Revista de Ciencias Sociales*, 26(2), 376-400.
<https://doi.org/10.31876/rsc.v26i0.34134>
- Ventura, J. (2017). ¿Población o muestra?: Una diferencia necesaria. *Revista Cubana de Salud Pública*, 43(4), 648-649. http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-34662017000400014
- Vila, H. (2018). *Liderazgo directivo y Gestión educativa en las Instituciones Educativas Públicas del nivel Primaria de la UGEL N° 04 –Comas, 2018* [Tesis de Maestría, Universidad Cesar Vallejo]. Archivo digital.
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/28420/Vila_SHK.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Villalba, K. (2019). *Liderazgo directivo y desempeño docente en instituciones educativas nivel primaria distrito de la Yarada-Los Palos año 2019* [Tesis de Maestría, Universidad Privada de Tacna]. Archivo digital. <https://repositorio.upt.edu.pe/handle/20.500.12969/1593>
- Westreicher, G. (2022). *Muestreo*. <https://economipedia.com/definiciones/muestreo.html>
- Yataco, M. (2022). *Influencia del liderazgo directivo en el desempeño docente de la Institución Educativa Emblemática Santa Ana de Chincha en el año 2021* [Tesis de Maestría, Universidad Cesar Vallejo]. Archivo digital.
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/86139>

ANEXOS

Anexo 1. Matriz de operacionalización de variables

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Instrumento
Estrategias pedagógicas	Las estrategias pedagógicas son “La transformación del estado real al estado deseado, en la formación y el desarrollo de la personalidad, de los sujetos de la educación, que condiciona el sistema de acciones para alcanzar los objetivos, tanto en lo personal, lo grupal como en la institución escolar. (Bringas, 2016)	La variable será analizada a través de fundamentos teóricos de estrategias pedagógicas, adaptadas a la realidad institucional, serán aplicadas a los docentes mediante un plan de estrategias pedagógicas, lo que permitirá mejorar el liderazgo directivo desde la perspectiva docente en la institución educativa pública Bagua.	Estrategias meta-cognitiva	<ul style="list-style-type: none"> - Análisis - Razonamiento - Cuestionamiento 	Cuestionario
			Capacidades	<ul style="list-style-type: none"> - Estrategias lúdicas - Generar relaciones sociales - Participación 	
			Compensación de personal	<ul style="list-style-type: none"> - Conocimiento de herramientas tecnológicas - Uso de herramientas tecnológicas - Aprovechamiento de la información para la toma de decisiones 	
			Estrategias motivacionales	<ul style="list-style-type: none"> - Inteligencia emocional - Manejo de situaciones - Practica de valores 	
Liderazgo directivo	Liderazgo Directivo, según (MINEDU, 2015), es el líder que influye, inspira y moviliza las acciones de la comunidad educativa en función de lo pedagógico. Es una opción necesaria y pertinente para configurar una escuela que se organice y conduzca en función de los aprendizajes y que para ello logre vincular el trabajo docente, clima escolar acogedor y la participación de las familias y comunidad.	La variable será analizada mediante la aplicación de un cuestionario (escala de likert) a los docentes de la institución pública Bagua, a través del cual se podrá evaluar el liderazgo directivo.	Muestra dirección de futuro	<ul style="list-style-type: none"> - Comunica - Incentiva - Ejemplifica - Compromete 	Cuestionario
			Desarrolla personas	<ul style="list-style-type: none"> - Inspira - Ayuda 	
			Rediseña la organización	<ul style="list-style-type: none"> - Capacitación del talento humano - Organiza 	
			Gestiona	<ul style="list-style-type: none"> - Involucra - Promueve - Contribuye 	

Anexo 2: Matriz de consistencia

FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN	HIPÓTESIS	VARIABLES	POBLACIÓN Y MUESTRA	ENFOQUE / TIPO/DISEÑO/	TÉCNICA / INSTRUMENTO
¿De qué manera la propuesta de estrategias pedagógicas contribuye en la mejora del liderazgo directivo desde la perspectiva docente en una institución educativa Pública Bagua?	Objetivo General: Proponer estrategias pedagógicas para un liderazgo directivo desde la perspectiva docente en una institución educativa Pública Bagua.	HIPÓTESIS DE INVESTIGACIÓN (HI) La propuesta de estrategias pedagógicas logra mejorar el liderazgo directivo en una institución educativa Pública Bagua.	VARIABLE INDEPENDIENTE Estrategias pedagógicas	UNIDAD DE ANÁLISIS Docentes que laboran en la I.E. POBLACIÓN 42 docentes que laboran en la I.E. MUESTRA 42 docentes que laboran en la I.E.	Enfoque: Cuantitativo Tipo: Según su naturaleza propositiva (cuestionario) Según su profundidad descriptiva Según se lugar de campo Diseño: No experimental	cuestionario
	Objetivos Específicos: 1. Evaluar los niveles de liderazgo directivo en la institución educativa Pública Bagua. 2. Identificar los indicadores de nivel bajo medio de cada dimensión de la variable liderazgo directivo. 3. Realizar una propuesta de estrategias pedagógicas para un liderazgo directivo. 4. Validar la propuesta de estrategias pedagógicas para un liderazgo directivo mediante juicio de expertos.		VARIABLE DEPENDIENTE Liderazgo directivo			

M	MUESTRA Docentes que laboran en la I.E.
O	Liderazgo directivo
P	Propuesta de estrategias pedagógicas

M - O - P

Anexo 3: Instrumento de recolección de datos

ESCALA PARA MEDIR EL LIDERAZGO DIRECTIVO

La siguiente encuesta es elaborada utilizando el método de medición escala de Likert con fines de investigación, agradecemos su colaboración y veracidad, no tardará más de 15 min en responder, el tratamiento de la información será en forma anónima.

INSTRUCCIONES: A continuación, encontraras 23 afirmaciones, marca con un aspa en el recuadro de escalas según creas conveniente considerando la valoración presentada a continuación

Nunca = 1	Casi Nunca = 2	Regularmente =3	Casi Siempre = 4	Siempre = 5
-----------	----------------	-----------------	------------------	-------------

Sus respuestas son muy importantes para el desarrollo de aplicación con fines de mejora del servicio educativo en tu Institución Educativa.

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	ESCALA				
				1	2	3	4	5
VARIABLE DEPENDIENTE: LIDERAZGO DIRECTIVO	1- Muestra dirección de futuro	1- Comunica	1- ¿El director comunica permanentemente cuales son los valores, misión y visión de la institución educativa?					
			2- ¿El director Promueve la participación en el establecimiento de metas?					
		2- Incentiva	3- ¿Crees que el director está en la capacidad de asumir los desafíos de manera estratégica ante situaciones problemáticas de incertidumbre futuras?					
			4- ¿El director enfatiza la importancia de la cooperación y perseverancia para lograr las metas?					
	2- Desarrolla personas	1- Inspira	5- ¿El director enseña con el ejemplo?					
			6- ¿El director sensibiliza a los docentes para asumir compromisos?					
		2- Ayuda	7- ¿Consideras que el director profesionalmente es un modelo a seguir?					
			8- El director motiva al personal docente a alcanzar las metas institucionales a corto y largo plazo.					
	3- Resuelve la organización	1- Capacitación del talento humano	9- ¿Confío en que el director sepa resolver algún problema didáctico y pedagógico en el que me encuentro?					
			10- ¿El director favorece la creación de un clima institucional agradable y confiable?					
			11- ¿El director genera confianza en los docentes acompañándolo en su práctica pedagógica?					
		2- Organización	12- ¿El director brinda la oportunidad para el desarrollo del talento de los docentes					
			13- ¿El director genera espacios de actualización en el uso de recursos tecnológicos y estrategias pedagógicas?					
			14- ¿El director realiza jornadas de reflexión pedagógica grupales e individuales estimulando la metacognición y autonomía de la labor docente?					
	4- Gestiona	1- Involucra	15- ¿El director motiva a los docentes para mejorar la práctica pedagógica?					
			16- ¿El director delega funciones a sus docentes?					
		2- Promueve	17- ¿El director brinda información de gestión administrativa y pedagógica de manera oportuna y transparente?					
			18- ¿El director vincula y fortalece la participación de los padres de familia en el proceso de enseñanza aprendizaje de los estudiantes?					
			19- ¿El director promueve el uso de los recursos didácticos a favor del desarrollo integral de los estudiantes?					
			20- ¿El director brinda asesoramiento y orientaciones pedagógicas a los docentes?					
			21- ¿El director acompaña y monitorea la práctica docente de manera oportuna?					
	22- ¿El director promueve la dosificación y efectividad del tiempo pedagógico durante la sesión de clase?							
	23- ¿El director genera expectativas de cambios favorables para toda la comunidad educativa?							

Anexo 4: Escala de la variable de estudio: Liderazgo Directivo

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	42	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	42	100,0

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

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
0,807	23

Anexo 5: Ficha de validación de expertos



INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

1. TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:

Estrategias pedagógicas para liderazgo directivo desde la perspectiva docente en una institución educativa Pública Bagua

2. NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

ESCALA PARA MEDIR EL LIDERAZGO DIRECTIVO

3. TESISTA:

Br. Flordelina Contreras Coronel

4. DECISIÓN:

Después de haber revisado el instrumento de recolección de datos, procedió a validarlo teniendo en cuenta su forma, estructura y profundidad; por tanto, permitirá recoger información concreta y real de la variable en estudio, coligiendo su pertinencia y utilidad.

OBSERVACIONES: Apto para su aplicación

APROBADO: SI

NO

Chiclayo, 30 de mayo de 2022

<p>UNIVERSIDAD NACIONAL PEDRO RUIZ GALLO ESCUELA DE POSGRADO</p>  <p>Luis Ciríaco Rentería Cachay DNI: 41591115 Mg. en Investigación y Docencia Universitaria</p>	 <p>HUELLA</p>
--	--

Colocar Constancia SUNEDU del validador



PERÚ

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria

Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos

CONSTANCIA DE INSCRIPCIÓN EN EL REGISTRO NACIONAL DE GRADOS Y TÍTULOS

La Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos, a través del Jefe de la Unidad de Registro de Grados y Títulos, deja constancia que la información contenida en este documento se encuentra previamente inscrita en el Registro Nacional de Grados y Títulos administrada por la Sunedu.

INFORMACIÓN DEL CIUDADANO

Apellidos	RENERIA CACHAY
Nombres	LUIS CIRIACO
Tipo de Documento de Identidad	DNI
Numero de Documento de Identidad	41591115

INFORMACIÓN DE LA INSTITUCIÓN

Nombre	UNIVERSIDAD NACIONAL PEDRO RUÍZ GALLO
Rector	JORGE AURELIO OLIVA NUÑEZ
Secretario General	MANUEL AUGENCIO SANDOVAL RODRIGUEZ
Director De Escuela	SAUL ALBERTO ESPINOZA ZAPATA

INFORMACIÓN DEL DIPLOMA

Grado Académico	MAESTRO
Denominación	MAESTRO EN CIENCIAS DE LA EDUCACION CON MENCION EN INVESTIGACION Y DOCENCIA
Fecha de Expedición	29/08/17
Resolución/Acta	866-2017-R
Diploma	UNPRG-EPG-2017-407
Fecha Matricula	30/08/2014
Fecha Egreso	30/07/2016

Lugar y fecha de emisión de la presente constancia:
Santiago de Surco, 27 de Mayo de 2022



CÓDIGO VIRTUAL 0000753016

JESSICA MARTHA ROJAS BARRUETA
JEFA

Unidad de Registro de Grados y Títulos
Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria - Sunedu

Esta constancia puede ser verificada en el sitio web de la Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria - Sunedu (www.sunedu.gob.pe), utilizando lectora de códigos o teléfono celular enfocando al código QR. El celular debe poseer un software gratuito descargado desde internet.

Documento electrónico emitido en el marco de la Ley N° Ley N° 27269 - Ley de Firmas y Certificados Digitales, y su Reglamento aprobado mediante Decreto Supremo N° 052-2008-PCM.

(*) El presente documento deja constancia únicamente del registro del Grado o Título que se señala.

INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

1. TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:

Estrategias pedagógicas para liderazgo directivo desde la perspectiva docente en una institución educativa Pública Bagua

2. NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

ESCALA PARA MEDIR EL LIDERAZGO DIRECTIVO

3. TESISTA:

Br. Flordelina Contreras Coronel


4. DECISIÓN:

Después de haber revisado el instrumento de recolección de datos, procedió a validarlo teniendo en cuenta su forma, estructura y profundidad; por tanto, permitirá recoger información concreta y real de la variable en estudio, coligiendo su pertinencia y utilidad.

OBSERVACIONES: Apto para su aplicación

APROBADO: SI NO

Chiclayo, 30 de mayo de 2022

 <p>DRA. TEONILA COLUNCHE CAMPOS DNI 41015812</p>	 <p>HUELLA</p>
--	--



PERÚ

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria

Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos

CONSTANCIA DE INSCRIPCIÓN EN EL REGISTRO NACIONAL DE GRADOS Y TÍTULOS

La Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos, a través del Jefe de la Unidad de Registro de Grados y Títulos, deja constancia que la información contenida en este documento se encuentra previamente inscrita en el Registro Nacional de Grados y Títulos administrada por la Sunedu.

INFORMACIÓN DEL CIUDADANO

Apellidos	COLUNCHE CAMPOS
Nombres	TEONILA
Tipo de Documento de Identidad	DNI
Numero de Documento de Identidad	41015812

INFORMACIÓN DE LA INSTITUCIÓN

Nombre	UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO
Rector	LLEMPEN CORONEL HUMBERTO CONCEPCION
Secretario General	SANTISTEBAN CHAVEZ VICTOR RAFAEL
Director	PACHECO ZEBALLOS JUAN MANUEL

INFORMACIÓN DEL DIPLOMA

Grado Académico	DOCTOR
Denominación	DOCTORA EN EDUCACION
Fecha de Expedición	09/04/18
Resolución/Acta	0093-2018-UCV
Diploma	052-031698
Fecha Matrícula	05/08/2014
Fecha Egreso	31/12/2016

Lugar y fecha de emisión de la presente constancia:
Santiago de Surco, 25 de Mayo de 2022



CÓDIGO VIRTUAL 0000750443

JESSICA MARTHA ROJAS BARRUETA
JEFA

Unidad de Registro de Grados y Títulos
Superintendencia Nacional de Educación
Superior Universitaria - Sunedu

Esta constancia puede ser verificada en el sitio web de la Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria - Sunedu (www.sunedu.gob.pe), utilizando lectora de códigos o teléfono celular enfocando al código QR. El celular debe poseer un software gratuito descargado desde internet.

Documento electrónico emitido en el marco de la Ley N° 27269 - Ley de Firmas y Certificados Digitales, y su Reglamento aprobado mediante Decreto Supremo N° 052-2008-PCM.

(*) El presente documento deja constancia únicamente del registro del Grado o Título que se señala.

INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

1. TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:

Estrategias pedagógicas para liderazgo directivo desde la perspectiva docente en una institución educativa Pública Bagua

2. NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

ESCALA PARA MEDIR EL LIDERAZGO DIRECTIVO

3. TESISTA:

Br. Flordelina Contreras Coronel

4. DECISIÓN:



Después de haber revisado el instrumento de recolección de datos, procedió a validarlo teniendo en cuenta su forma, estructura y profundidad; por tanto, permitirá recoger información concreta y real de la variable en estudio, coligiendo su pertinencia y utilidad.

OBSERVACIONES: Apto para su aplicación

APROBADO: SI

NO

Chiclayo, 31 de mayo de 2022

 <i>Dora Elisa Elias Martínez</i> DRA. EN EDUCACIÓN MG. EN PSICOLOGÍA DE LA EDUCACIÓN	 HUELLA
---	--



PERÚ

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de
Educación Superior Universitaria

Dirección de Documentación e
Información Universitaria y
Registro de Grados y Títulos

CONSTANCIA DE INSCRIPCIÓN EN EL REGISTRO NACIONAL DE GRADOS Y TÍTULOS

La Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos, a través del Jefe de la Unidad de Registro de Grados y Títulos, deja constancia que la información contenida en este documento se encuentra previamente inscrita en el Registro Nacional de Grados y Títulos administrada por la Sunedu.

INFORMACIÓN DEL CIUDADANO

Apellidos	ELIAS MARTINEZ
Nombres	DORA ELISA
Tipo de Documento de Identidad	DNI
Numero de Documento de Identidad	16608699

INFORMACIÓN DE LA INSTITUCIÓN

Nombre	UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO
Rector	LLEMPEN CORONEL HUMBERTO CONCEPCION
Secretario General	SANTISTEBAN CHAVEZ VICTOR RAFAEL
Director	PACHECO ZEBALLOS JUAN MANUEL

INFORMACIÓN DEL DIPLOMA

Grado Académico	DOCTOR
Denominación	DOCTORA EN EDUCACION
Fecha de Expedición	09/04/18
Resolución/Acta	0093-2018-UCV
Diploma	052-031713
Fecha Matricula	05/01/2015
Fecha Egreso	31/12/2016

Fecha de emisión de la constancia:
31 de Mayo de 2022



CÓDIGO VIRTUAL 0006758796

JESSICA MARTHA ROJAS BARRUETA
JEFA

Unidad de Registro de Grados y Títulos
Superintendencia Nacional de Educación
Superior Universitaria - Sunedu

Esta constancia puede ser verificada en el sitio web de la Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria - Sunedu (www.sunedu.gob.pe), utilizando lectora de códigos o teléfono celular enfocando al código QR. El celular debe poseer un software gratuito descargado desde internet.

Documento electrónico emitido en el marco de la Ley N° 27269 - Ley de Firmas y Certificados Digitales, y su Reglamento aprobado mediante Decreto Supremo N° 052-2008-PCM.

(*) El presente documento deja constancia únicamente del registro del Grado o Título que se señala.



PERÚ

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria

Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos

CONSTANCIA DE INSCRIPCIÓN EN EL REGISTRO NACIONAL DE GRADOS Y TÍTULOS

La Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos, a través de la Jefa de la Unidad de Registro de Grados y Títulos deja constancia que la información contenida en este documento ha sido proporcionada por una institución comprendida en la Ley Universitaria N° 30220, y se encuentra inscrita en el Registro Nacional de Grados y Títulos.

INFORMACIÓN DEL CIUDADANO

Apellidos	ELÍAS MARTÍNEZ
Nombres	DORA ELISA
Tipo de Documento de Identidad	DNI
Numero de Documento de Identidad	16608699

INFORMACIÓN DE LA INSTITUCIÓN

Nombre	FACULTAD DE TEOLOGÍA PONTIFICIA Y CIVIL DE LIMA
Rector	CARLOS ROSELL DE ALMEIDA
Secretario General	GABRIEL ALEJANDRO ROMERO
Director De Escuela	LUIS GILDOMERO ARISTA MONTOYA

INFORMACIÓN DEL DIPLOMA

Título profesional y/o Grado Académico	MAGÍSTER EN EDUCACIÓN MENCIÓN: EN PSICOLOGÍA DE LA EDUCACIÓN
Fecha de Expedición	09/03/15
Resolución/Acta	042/2015
Diploma	AO1476230



Santiago de Surco, 11 de Octubre de 2017

IRIS CAMACHO SALVATIERRA
JEFA
Unidad de Registro de Grados y Títulos
Superintendencia Nacional de Educación
Superior Universitaria - Sunedu

Esta constancia puede ser verificada en el sitio web de la Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria - Sunedu (www.sunedu.gob.pe), utilizando lectora de códigos o teléfono celular enfocando al código QR. El celular debe poseer un software gratuito descargado desde internet.

Firma digitalizada al amparo del Artículo 2° de la Ley N° 27281 que modifica el Artículo 141° del Código Civil.

(*) El presente documento deja constancia únicamente del registro del Grado o Título que se señala.

(**) Tiene una vigencia de 180 días calendario que vence el 09 de Abril de 2018.

Anexo 6: Consentimiento informado



"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"

Bagua, 09 de Junio del 2022.

OFICIO N° 0051-2022/GRA/DRE-A/UGEL-B.

SEÑOR:

Mg. YOSIP IBRAHIN MEJIA DIAZ
JEFE DE LA UNIDAD DE POSGRADO
DE LA UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO-CHICLAYO
CHICLAYO.

**ASUNTO : AUTORIZO APLICAR EL INSTRUMENTO DE INVESTIGACION
PARA OPTAR EL GRADO ACADEMICO EN MAESTRIA EN
EDUCACION.**
**REF. : SOLICITUD DEL JEFE DE LA UNIDAD DE POSGRADO DE LA
UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO-CHICLAYO**

Por medio del presente, tengo el honor de dirigirme a usted, para hacerle llegar mi cordial saludo a nombre de la I.E. Pública Bagua, y al mismo tiempo **AUTORIZAR** a la profesora **FLORDELINA CONTRERAS CORONEL** identificada con **DNI. N° 40287756** para aplicar el instrumento de investigación para optar el GRADO académico de **MAESTRA EN EDUCACIÓN**.

Es propicia la oportunidad, para reiterar a usted, las muestras de mi especial consideración y estima.

Atentamente,

ACRS/DIR.
JARO/S.D/N.S.
dvm/T.A.
cc/Arch.



DIRECCIÓN
C.R. 1032562146

AV. 28 DE JULIO CUADRA 5 - BAGUA

CELULAR 971 172 708

CORREO: i.e16192-5dejunio-jec@outlook.com - FACEBOOK: cincodejunio.jecbagua

Anexo 7 validación de la propuesta



VALIDACIÓN DE PROPUESTA (JUICIO DE EXPERTOS)

Propuesta de estrategias pedagógicas para liderazgo directivo

La presente propuesta, es una guía que orientará las actividades a desarrollar en el programa de estrategias para fortalecer el liderazgo directivo desde la perspectiva docente en una institución pública- Bagua.

La propuesta presenta la siguiente estructura:

N°	CRITERIO	SI	NO	OBSERVACIONES
1	Existe relación ente el problema, los objetivos e hipótesis de investigación.	X		
2	La propuesta guarda relación con las variables y dimensiones.	X		
3	Pertinencia con las dimensiones e indicadores.	X		
4	Pertinencia con los principios de la redacción científica (propiedad y coherencia).	X		
5	Pertinencia con los fundamentos teóricos	X		
6	Pertinencia con la estructura de la investigación	X		
7	Pertinencia de la propuesta con el diagnóstico del problema	X		
8	Es aplicable al contexto de la investigación	X		
9	Soluciona el problema de la investigación	X		
10	Su aplicación es viable y sostenible en el tiempo	X		

INFORME DE VALIDACIÓN DE LA PROPUESTA

1. TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:

Estrategias pedagógicas para liderazgo directivo desde la perspectiva docente en una institución educativa Pública- Bagua

2. NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

Criterios de Valoración a través de una lista de Cotejo para validar la propuesta de estrategias pedagógicas para liderazgo directivo

3. TESISTA:

Br. Flordelina Contreras Coronel

4. DECISIÓN:

Después de haber revisado la propuesta se procedió a validar el instrumento teniendo en cuenta su estructura, temática, coherencia y cohesión al propósito de la investigación; por tanto, permitirá que sea aplicable para fortalecer la variable de estudio. En un plan de estrategias pedagógicas para liderazgo directivo.

OBSERVACIONES: Apto para su aplicación

APROBADO: SI

NO

Chiclayo, 15 de junio del 2021

<p>UNIVERSIDAD NACIONAL PEDRO RUIZ GALLO ESCUELA DE POSGRADO</p>  <p>Luis Criollo Rentería Cochay DNI 40395</p> <p>Mg. en Investigación y Docencia Universitaria</p>	 <p>HUELLA</p>	 <p>Dra. Elisa Elias Martínez DRA. EN EDUCACIÓN Mg. EN FUNDACIÓN DE LA EDUCACIÓN</p>	 <p>HUELLA</p>
  <p>DRA. TEÓNILA COLUMBA CAMPOS DNI 4115912</p>		 <p>HUELLA</p>	

Anexo 8: Base de datos de la muestra

RECOLECCIÓN DE DATOS - ESCALA VALORATIVA PARA MEDIR EL LIDERAZGO DIRECTIVO (Variable de estudio)																									
I. E. "16192-5 DE JUNIO" - BAGUA																									
N° de estudiantes	Sexo	Condición	Dimensión 1						Dimensión 2					Dimensión 3					Dimensión 4						
			1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23
1	masculino	nombrado	3	3	4	4	3	5	3	4	3	5	3	4	3	3	4	4	3	3	4	2	3	4	3
2	femenino	nombrado	4	3	4	3	3	4	2	4	4	3	3	4	3	4	3	4	3	3	4	5	3	3	3
3	femenino	contratado	5	4	4	5	4	3	3	4	4	4	5	4	3	4	4	5	4	3	4	3	3	4	3
4	femenino	contrado	5	4	4	5	4	4	3	4	4	4	2	4	3	4	4	4	3	3	3	3	4	4	3
5	masculino	nombrado	3	4	4	4	3	4	3	4	2	4	5	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4
6	masculino	nombrado	3	3	3	3	3	5	3	3	3	5	3	4	3	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4
7	femenino	nombrado	3	3	3	3	3	4	3	4	4	4	2	4	3	4	4	4	3	3	4	3	3	4	3
8	femenino	nombrado	3	3	3	3	3	4	3	4	5	5	3	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4
9	masculino	nombrado	2	3	3	3	3	4	3	4	4	4	5	4	5	4	4	4	3	2	5	3	3	4	2
10	femenino	contratado	5	5	4	5	4	5	3	4	4	5	3	4	3	4	4	5	4	3	4	4	4	4	3
11	masculino	contratado	3	4	4	3	4	3	4	5	5	4	3	4	5	4	3	4	3	4	3	3	4	3	4
12	femenino	nombrado	4	3	3	3	2	4	2	3	3	3	5	3	3	2	3	4	5	4	4	4	3	3	4
13	masculino	Destacado	3	4	4	3	3	3	3	5	4	3	3	3	5	3	3	4	5	5	5	4	4	3	5
14	femenino	Destacado	4	4	3	4	2	4	2	3	4	3	3	4	2	3	4	4	4	5	4	4	3	3	4
15	femenino	contratado	3	3	4	2	1	3	1	4	4	4	5	4	3	4	5	4	3	4	4	4	4	3	4
16	femenino	contratado	3	3	4	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4
17	masculino	nombrado	4	3	3	3	4	4	4	4	3	2	4	2	3	3	2	3	5	4	3	4	3	2	4
18	femenino	nombrado	3	4	5	4	4	3	4	5	4	3	3	3	3	4	5	4	4	4	4	4	3	5	4
19	femenino	nombrado	3	4	5	4	3	3	3	3	4	3	5	3	4	2	3	4	5	4	3	4	3	3	4
20	femenino	nombrado	2	3	4	3	2	4	2	3	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4
21	femenino	nombrado	3	4	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4	5	4	4	4	4	3	4
22	femenino	nombrado	3	4	3	2	2	3	5	3	3	3	2	2	3	4	3	3	2	3	3	2	3	3	5
23	femenino	contratado	3	2	5	2	5	4	4	5	4	4	2	4	3	2	5	4	5	3	4	4	4	4	5
24	femenino	contratado	5	4	3	4	5	5	5	2	3	2	4	4	3	3	4	5	2	2	3	3	4	3	4
25	femenino	nombrado	4	4	3	2	4	5	5	3	4	4	3	4	4	4	4	5	5	4	5	5	2	4	4
26	femenino	nombrado	3	2	1	3	2	3	2	3	1	3	3	1	1	1	1	3	1	2	1	3	3	3	4
27	femenino	nombrado	1	1	4	4	4	5	4	2	2	2	1	5	1	5	4	4	1	4	5	3	4	4	5
28	femenino	nombrado	2	4	5	4	5	4	5	5	4	5	5	5	4	5	4	5	5	4	5	5	3	5	5
29	femenino	nombrado	5	4	4	3	4	5	4	3	2	3	3	5	4	3	4	4	4	4	4	5	4	5	5
30	femenino	nombrado	5	3	3	3	3	2	4	3	3	4	4	3	4	3	3	5	4	4	4	3	3	2	5
31	femenino	nombrado	4	5	5	1	4	5	5	4	4	4	5	5	5	5	4	5	4	4	5	5	3	3	4
32	masculino	contratado	4	3	5	4	4	4	5	4	3	3	5	3	4	2	3	3	4	1	5	3	3	4	4
33	masculino	contratado	4	3	4	3	5	4	5	5	4	5	5	5	4	4	4	4	5	4	5	5	4	3	5
34	femenino	nombrado	4	3	5	4	4	4	5	4	3	3	5	3	4	2	3	3	4	2	5	3	3	5	4
35	femenino	nombrado	4	4	3	4	5	5	5	5	4	3	3	3	4	3	4	5	3	3	5	3	5	3	4
36	femenino	nombrado	4	3	5	5	5	5	5	4	4	4	3	5	5	5	5	4	4	4	4	5	4	4	5
37	femenino	nombrado	4	4	3	3	4	3	4	4	5	4	3	3	5	3	5	4	4	4	3	1	5	5	4
38	femenino	nombrado	4	3	4	5	4	4	4	4	4	3	3	2	5	2	4	3	4	3	3	4	4	4	3
39	femenino	nombrado	3	3	3	4	3	5	3	5	4	5	5	5	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	5
40	femenino	nombrado	2	3	2	3	3	5	3	4	5	5	4	4	5	3	3	2	5	5	4	5	5	3	5
41	femenino	nombrado	2	3	2	4	4	3	4	4	3	3	3	5	3	5	1	1	4	3	3	3	4	2	3
42	femenino	nombrado	4	3	4	3	4	5	4	3	4	3	3	4	5	3	2	3	4	3	5	4	5	5	5

Anexo 9: Organización de talleres de la propuesta

Taller N° 01: Estrategias -meta cognitivas

PROPÓSITO	Que el directivo y docentes desarrollen habilidades metacognitivas, para poner en práctica la auto planificación, la autorregulación y la auto evaluación.	
MATERIALES	- Fichas, un papelote, plumones, hojas, lapiceros, Power point	
PRODUCTO O EVIDENCIA	Formular conclusiones sobre el tema tratado en torno a la importancia de las estrategias metacognitivas.	
MOMENTOS	ACTIVIDADES / ESTRATEGIAS	TIEMPO
APERTURA	<ul style="list-style-type: none"> - Bienvenida a toda la plana docente y directivos - Se inicia la sesión proponiendo las normas de convivencia. - Realización de una dinámica de reflexión “Mi meta es”, donde cada participante debe decir mi meta es. ¿Que estoy haciendo para lograrlo? ¿Cómo sé que que estoy avanzando? - Se genera un diálogo mediante preguntas - ¿Según la dinámica que debo hacer para cumplir mi meta? ¿Por qué todos no cumplen sus metas? ¿Qué pasa con la persona que no auto regula sus emociones? ¿Qué sucede con la persona que no se autoevalúa, no auto planifica? - En grupo total reflexionamos sobre el tema a tratar: “Estrategias meta cognitivas” 	20 min.
DESARROLLO	<ul style="list-style-type: none"> - Se pide a los participantes organizarse en equipos de trabajo para el desarrollo del taller - A cada grupo se le hace entrega de un balotario 1. Auto planificación 2. Auto regulación auto evaluación. - Se hace entrega de una ficha informativa a todos los participantes referente al tema. - Cada grupo trabaja en función a la pregunta obtenida, leyendo y analizando la información recibida. - Un representante de cada grupo expone su trabajo realizado - En forma conjunta se elabora ideas fuerzas referente al tema tratado 	60 min.
CIERRE	<ul style="list-style-type: none"> - Cada participante menciona una reflexión referente a la importancia o para que le va a servir las estrategias metacognitivas. 	20 min.
Instrumento de evaluación: Ficha de observación		

Taller N° 02: Desarrollo de personas

PROPÓSITO	Que el directivo y docentes desarrollen capacidades con estrategias lúdicas, relaciones sociales y participativas.				
MATERIALES	- Fichas, un papelote, plumones, hojas, lapiceros, Power point, videos				
PRODUCTO O EVIDENCIA	Practicar estrategias lúdicas, generando relaciones sociales y participación en docentes y directivo.				
MOMENTOS	ACTIVIDADES / ESTRATEGIAS	TIEMPO			
APERTURA	<ul style="list-style-type: none"> - Bienvenida a toda la plana docente y directivos - Se inicia la sesión proponiendo las normas de convivencia. - En seguida se presenta los siguientes carteles <table border="1" style="margin: 10px auto; width: 80%; text-align: center;"> <tr> <td style="padding: 5px;">Relaciones</td> <td style="padding: 5px;">participación</td> <td style="padding: 5px;">Estrategias lúdicas</td> </tr> </table> - Se pide a los participantes que lean los carteles presentados - Luego se genera un diálogo respondiendo a preguntas de manera voluntaria y ordenada ¿Qué pueden decir de las estrategias lúdicas? ¿Para qué sirve? ¿Han empleado alguna vez? ¿En qué momento? ¿Las estrategias lúdicas ayudará en el aspecto pedagógico? ¿Qué entienden por relaciones sociales? ¿Es importante desarrollar las relaciones sociales? ¿Para qué nos sirve? ¿Se aplicará en el campo pedagógico cómo? ¿Será bueno promover la participación? ¿Cómo promueven la participación? ¿Es importante la participación? - En grupo total reflexionan referente al tema desarrollo de personas 	Relaciones	participación	Estrategias lúdicas	20 min.
Relaciones	participación	Estrategias lúdicas			
DESARROLLO	<ul style="list-style-type: none"> - Se pide a los participantes observar el video “como desarrollar personas, escuela de desarrollo de personas. https://www.youtube.com/watch?v=zC2G-rzG_zY - Luego de haber observado el video se organizan en grupos de trabajo para responder a interrogantes <ol style="list-style-type: none"> 1. ¿Según el video que es el desarrollar personal? 1. ¿Como se desarrolla personas? 2. ¿Qué debes hacer para llegar a donde deseas como persona? 3. ¿Qué te puede impedir para desarrollarte como persona? 4. ¿En tu practica pedagógica te sirve lo observado? 5. ¿Las estrategias lúdicas, relaciones sociales y participación te servirán para desarrollar personas? ¿Cómo? - En su grupo de trabajo consensuan sus respuestas - Un representante de cada grupo expone su trabajo realizado - En forma conjunta se elabora ideas fuerzas referente al tema tratado 	60 min.			
CIERRE	<ul style="list-style-type: none"> - Cada participante menciona una reflexión referente a la importancia o para qué va a desarrollar personas. 	20 min.			
Instrumento de evaluación: Ficha de observación					

Taller N° 03: Habilidades de compensación de personal

PROPÓSITO	Que el directivo y docentes desarrollen conocimientos sobre las herramientas tecnológicas y demostrar capacidades en la toma de decisiones.	
MATERIALES	Fichas, un papelote, plumones, hojas, lapiceros, Power point	
PRODUCTO O EVIDENCIA	Poner en práctica el uso de herramientas tecnológicas y la capacidad en la toma de decisiones.	
MOMENTOS	ACTIVIDADES / ESTRATEGIAS	TIEMPO
APERTURA	<ul style="list-style-type: none"> - Bienvenida a toda la plana docente y directivo - Se inicia la sesión proponiendo las normas de convivencia. - En seguida se inicia un diálogo ¿Tienen conocimiento sobre las herramientas tecnológicas? ¿Usan herramientas tecnológicas en su labor docente? ¿Cómo lo usan? ¿Qué se debe hacer si se tiene limitaciones en el uso de las herramientas tecnológicas? ¿Cuál sería nuestra toma de decisiones, frente a las limitaciones? - En grupo total reflexionan referente al tema 	20 min.
DESARROLLO	<ul style="list-style-type: none"> - En esta oportunidad el responsable de recursos tecnológicos de la UGEL inicia su ponencia referente al conocimiento y uso de herramientas tecnológicas. - Finalizada la ponencia los docentes inician una ronda de preguntas - Cada participante toma la decisión de seguir empoderándose referente al conocimiento y uso de herramientas tecnológicas, mediante tutoriales, círculos de inter aprendizaje para sanear algunas limitaciones. - Los participantes toman la decisión de seguir mejorando en el uso de herramientas tecnológicas. - En forma conjunta se elabora ideas fuerzas referente al tema tratado 	60 min.
CIERRE	<ul style="list-style-type: none"> - Cada participante menciona una reflexión referente a la importancia o para qué va a servir el conocimiento y uso de herramientas tecnológicas. 	20 min.
Instrumento de evaluación: Ficha de observación		

Taller N° 04: Estrategias motivacionales

PROPÓSITO	Que el directivo y docentes desarrollen estrategias de manejo de emociones, manejo de problemas y practica de valores.	
MATERIALES	Fichas, un papelote, plumones, hojas, lapiceros, ppt.	
PRODUCTO O EVIDENCIA	Formular algunas conclusiones sobre el tema tratado en torno a la importancia de las estrategias motivacionales.	
MOMENTOS	ACTIVIDADES / ESTRATEGIAS	TIEMPO
APERTURA	<ul style="list-style-type: none"> - Bienvenida a toda la plana docente y directivos - Se inicia la sesión proponiendo las normas de convivencia. - Se presenta un caso <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; margin: 5px 0;"> <p>La maestra Iris llega a su centro de trabajo cansado por qué su hijo estaba enfermo y no descansó bien, en la puerta del colegio es abordada por una madre de familia que le reclama por que su hijo el día anterior no llevo la ficha de trabajo, la maestra levanta la voz y le responde mal a la madre de familia, en ese momento se genera una discusión ocasionándose un problema.</p> </div>	20 min.
	<ul style="list-style-type: none"> - Los participantes leen el caso presentado - Se genera un diálogo mediante preguntas - ¿Qué pasó con la maestra Iris? ¿Qué pasó con la madre de familia? ¿Estás de acuerdo con la reacción de la maestra? ¿En qué falló la maestra? ¿Qué le faltó? ¿Crees que manejó bien sus emociones? ¿Manejo bien este conflicto? ¿Debería poner en práctica algún valor? - En grupo total reflexionamos sobre el tema a tratar: 	
DESARROLLO	<ul style="list-style-type: none"> - Se pide a los participantes observar el video "Cómo manejar emociones ante conflictos" https://www.youtube.com/watch?v=TIhGY24OSkQ - Luego de haber observado el video se organizan en grupos de trabajo para responder a interrogantes <ol style="list-style-type: none"> 1. ¿Según el video qué debes hacer para manejar las emociones? 2. ¿Cómo manejar conflicto o problemas? 3. ¿Qué valores se debe poner en práctica? - En su grupo de trabajo consensuan sus respuestas - Un representante de cada grupo expone su trabajo realizado - En forma conjunta se elabora ideas fuerzas referente al tema tratado 	60 min.
CIERRE	<ul style="list-style-type: none"> - Cada participante menciona una reflexión referente a la importancia del manejo de emociones, manejo de problemas y practica de valores. 	20 min.
Instrumento de evaluación: Ficha de observación		