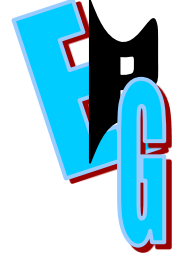




**UNIVERSIDAD NACIONAL DE
HUANCVELICA**

(Creado por la Ley N° 25265)

ESCUELA DE POSGRADO



FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN

UNIDAD DE POSGRADO

TESIS

**LIDERAZGO DIRECTIVO Y LA PRÁCTICA
PEDAGÓGICA DE LOS DOCENTES EN UNA RED
EDUCATIVA DE HUANCVELICA**

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

FORMACIÓN Y DESARROLLO PROFESIONAL

PRESENTADO POR:

Bach. JESSICA CCORA ENRIQUEZ

PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE MAESTRO EN

CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN

MENCIÓN EN ADMINISTRACIÓN Y PLANIFICACIÓN DE

LA EDUCACIÓN

HUANCVELICA, PERÚ

2023



Unidad de Posgrado
Facultad de Ciencias de la Educación
UNH

“Año de la unidad, la paz y el desarrollo”

ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS

Ante el Jurado conformado por los docentes: **Dr. ANTEZANA IPARRAGUIRRE, Regulo Pastor, Mtro. TORRES ACEVEDO, Christian Luis y Mg. PIÑAS ZAMUDIO, Milagros.**

Asesor: **Dr. CAMPOSANO CORDOVA Álvaro Ignacio.**
DNI: 23274953

De conformidad al Reglamento Único de Grados y Títulos de la Universidad Nacional de Huancavelica, aprobado mediante Resolución N° 330-2019-CU-UNH y modificado con Resolución N° 0552-2021-CU-UNH.

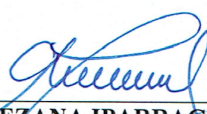
El Candidato al: **GRADO ACADÉMICO DE MAESTRO EN CIENCIAS DE LA EDUCACION EN LA MENCION DE ADMINISTRACIÓN Y PLANIFICACIÓN DE LA EDUCACIÓN.**

Doña, **Jessica CCORA ENRIQUEZ**, procedió a sustentar su trabajo de Investigación titulado: **LIDERAZGO DIRECTIVO Y LA PRACTICA PEDAGÓGICA DE LOS DOCENTES EN UNA RED EDUCATIVA DE HUANCAVELICA**, Mediante Resolución Directoral N° **0228-2023-EPG-R/UNH**, fija la hora y fecha para el acto de sustentación de la tesis.


Luego, de haber absuelto las preguntas que le fueron formulados por los Miembros del Jurado, se dio por concluido al ACTO de sustentación de forma síncrona, a través del Aplicativo Meet, aprobado con Resolución N° 0340-2020-EPG-R/UNH, realizándose la deliberación, calificación y resultando:

Con el calificativo: Aprobado Por: **M. MAYORÍA**
Desaprobado

Y para constancia se extiende la presente ACTA, en la ciudad de Huancavelica, a los veintidós días del mes de febrero del año 2023:


Dr. Regulo Pastor ANTEZANA IPARRAGUIRRE.
Presidente del Jurado
ORCID: 0000-0003-2822-6186
DNI N°: 20100395


Mtro. Christian Luis TORRES ACEVEDO.
Secretario del Jurado
ORCID: 0000-0001-59375251
DNI N°: 23272463


Mg. Milagros PIÑAS ZAMUDIO
Vocal del Jurado
ORCID: 0000-0001-9593-9851
DNI N°: 20058198

ASESOR

DR. ÁLVARO IGNACIO CAMPOSANO CORDOVA
DNI:23274953
ORCID:0000-0001-8215-3438

Dedicatoria

A Dios por ayudarme a lograr mis metas.

AGRADECIMIENTOS

Deseo expresar mis más sinceros agradecimientos a mis familiares, amigos y colegas quienes me brindaron su apoyo desinteresado tanto moral como material.

Especialmente mis sinceros agradecimientos van dirigidos a mi señor asesor y a los señores jurados quienes, con sus ideas, sabios consejos me guiaron al logro de tal ansiado trabajo por lo que los llevare siempre presente en el desarrollo de mi vida profesional.

Gracias.

Resumen

Se ha planeado un estudio descriptivo correlacional, el problema de la investigación fue: ¿Cuál es la relación entre liderazgo directivo y la práctica pedagógica de los docentes en una Red Educativa de Huancavelica? y el objetivo general fue: determinar la relación significativa que existe entre el liderazgo directivo y la práctica pedagógica de docentes. Concerniente a la metodología, se sintetiza, es una investigación con enfoque cuantitativo, el diseño es descriptivo correlacional; El nivel fue el correlacional porque nos permitió establecer el grado de relación o asociación no causal que existen entre las dos variables, mediante las pruebas de hipótesis correlacionales y la aplicación de técnicas estadísticas para estimar. La muestra estuvo conformada por 25 docentes en una Red Educativa de Huancavelica. El muestreo fue el no probabilístico. Los instrumentos utilizados para el procesamiento de datos fueron el cuestionario de encuesta para medir las variables liderazgo directivo y la práctica pedagógica, los cuales fueron validados mediante juicio de expertos quienes determinaron la validez y la confiabilidad a través del coeficiente Alfa de Cronbach. Los resultados evidenciaron una correlación significativa ($\rho = .761^{**}$; $p < 0,01$) entre las variables liderazgo directivo y la práctica pedagógica, el cual permite afirmar que existe relación significativa positiva entre liderazgo directivo y la práctica pedagógica en una Red educativa de Huancavelica.

Palabras clave: Liderazgo directivo, gestión escolar y la práctica pedagógica.

Abstract

A correlational descriptive study has been planned, the problem of the research was: What is the relationship between managerial leadership and the pedagogical practice of the teachers of an Educational Network of Huancavelica? and the general objective was: to determine the significant relationship that exists between managerial leadership and the pedagogical practice of teachers. Concerning the methodology, it is synthesized, it is a research with a quantitative approach, the design is descriptive correlational; The level was correlational because it allowed us to establish the degree of relationship or non-causal association that exists between the two variables, through the testing of correlational hypotheses and the application of statistical techniques to estimate. The sample was made up of 25 teachers from an Educational Network of Huancavelica. Sampling was non-probabilistic. The instruments used for data processing were the survey questionnaire to measure the variables managerial leadership and pedagogical practice, which were validated by expert judgment who determined validity and reliability through Cronbach's Alpha coefficient. The results showed a significant correlation ($\rho = .761^{**}$; $p < 0.01$) between the variables managerial leadership and pedagogical practice, which allows us to affirm that there is a significant positive relationship between managerial leadership and the pedagogical practice of an educational network of Huancavelica.

Keywords: Managerial leadership, school management and pedagogical practice.

Índice

Portada	i
Asesor.....	iii
Dedicatoria	iv
Agradecimiento	v
Resumen.....	vi
Abstract	vii
Índice.....	viii
Índice de tablas.....	xii
Índice de figuras	xiv
Introducción	xv
CAPÍTULO I.....	18
EL PROBLEMA	18
1.1. Planteamiento del problema.....	18
1.2. Formulación del problema	24
1.2.1. Problema general.....	24
1.2.2. Problemas específicos	24
1.3. Objetivos de la investigación	24
1.3.1. Objetivo general	24
1.3.2. Objetivos específicos	24
1.4. Justificación.....	25
1.5. Limitaciones	27
CAPÍTULO II	29

MARCO TEÓRICO.....	29
2.1. Antecedentes de la investigación	29
2.1.1. A nivel internacional	29
2.1.2. A nivel nacional	31
2.1.3. A nivel local	34
2.2. Bases teóricas	36
2.2.1. Liderazgo directivo	36
2.2.2. Teoría del liderazgo directivo	37
2.2.3. Liderazgo escolar	38
2.2.4. Dimensiones del liderazgo directivo.....	39
2.2.5. La práctica pedagógica.....	41
2.2.6. Fundamento teórico de la práctica pedagógica	43
2.2.7. Dimensiones de la práctica pedagógica	44
2.2.8. Dominios de la práctica pedagógica	46
2.2.9. El monitoreo y acompañamiento en el fortalecimiento de la práctica pedagógica.....	49
2.2.10. La práctica pedagógica orientada al logro de aprendizajes previstos en el perfil de egreso.....	49
2.2.11. El trabajo colaborativo en la mejora de la práctica pedagógica	50
2.2.12. Impacto del trabajo colaborativo en la práctica pedagógica	51
2.2.13. La práctica pedagógica del director	52
2.2.14. La práctica pedagógica del docente	53
2.2.15. Perfil del docente en la práctica pedagógica.....	54
2.2.16. Marco de la práctica pedagógica del docente	54
2.3. Formulación de hipótesis	56

2.3.1.	Hipótesis general.....	56
2.3.2.	Hipótesis específicas.....	56
2.4.	Definición de términos.....	56
2.5.	Identificación de variables.....	57
2.5.1.	Variable 1.....	57
2.5.2.	Variable 2.....	58
2.6.	Operacionalización de variables.....	59
CAPÍTULO III.....		61
METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN.....		61
3.1.	Ámbito de estudio.....	61
3.2.	Tipo de investigación.....	61
3.3.	Nivel de investigación.....	61
3.4.	Método de investigación.....	62
3.4.1.	Métodos generales.....	62
3.4.2.	Métodos específicos.....	62
3.5.	Diseño de investigación.....	63
3.6.	Población, muestra y muestreo.....	64
3.6.1.	Población.....	64
3.6.2.	Muestra.....	64
3.6.3.	Muestreo.....	65
3.7.	Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	65
3.7.1.	Técnicas de recolección de datos.....	65
3.7.2.	Instrumentos de recolección de datos.....	66

3.8. Técnicas de procesamiento y análisis de datos	69
3.9. Descripción de la prueba de hipótesis	70
CAPÍTULO IV	71
PRESENTACIÓN DE LOS RESULTADOS	71
4.1. Presentación e interpretación de datos	71
4.2. Prueba de hipótesis.....	80
4.2.1. Hipótesis general	80
4.2.2. Hipótesis específica 1	82
4.2.3. Hipótesis específica 2.....	83
4.2.4. Hipótesis específicas 3	84
4.3. Discusión de los resultados	85
Conclusiones	90
Recomendaciones.....	91
Referencias bibliográficas	92
Anexos	97
Matriz de consistencia.....	98
Instrumentos de recolección de datos	101
Base de datos.....	105
Constancia de solicitud	107
Constancia de aplicación del instrumento.....	108
Constancia de validación por juicio de expertos.....	109
Relación de los docentes en una Red educativa de Huancavelica	112

Contenido de tablas

Tabla 1. Validación de contenido a través de juicio de expertos	67
Tabla 2. Estadístico Alfa de Cronbach: Cuestionario de liderazgo directivo	68
Tabla 3. Estadístico de confiabilidad alfa de Cronbach: Cuestionario de práctica pedagógica.....	69
Tabla 4. Interpretación de los coeficientes de correlación.....	70
Tabla 5. Distribución de frecuencia y porcentaje de los docentes en una Red Educativa de Huancavelica, según el liderazgo directivo.....	72
Tabla 6. Distribución de frecuencias y porcentajes de los docentes en una Red Educativa de Huancavelica, según la dimensión gestión pedagógica.....	73
Tabla 7. Distribución de frecuencias y porcentajes de los docentes en una Red Educativa de Huancavelica, según la dimensión gestión institucional.....	74
Tabla 8. Distribución de frecuencias y porcentajes de los docentes en una Red Educativa de Huancavelica, según la dimensión gestión administrativa.....	75
Tabla 9. Distribución de frecuencias y porcentajes de los docentes en una Red Educativa de Huancavelica - 2021, según la práctica pedagógica.....	76
Tabla 10. Distribución de frecuencias y porcentajes de los docentes en una Red Educativa de Huancavelica, según la dimensión Planificación del proceso de enseñanza / aprendizaje.....	77
Tabla 11. Distribución de frecuencias y porcentajes de los docentes en una Red Educativa de Huancavelica, según la dimensión manejo de la didáctica en el proceso de enseñanza / aprendizaje.....	78
Tabla 12. Distribución de frecuencias y porcentajes de los docentes en una Red Educativa de Huancavelica, según la dimensión desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente.....	79
Tabla 13. Coeficiente de Correlación de Rho de Spearman: Liderazgo directivo y la práctica pedagógica.....	81

Tabla 14. Prueba de normalidad según Kolmogorov - Smirnov y Shapiro Wilk: Liderazgo directivo y la práctica pedagógica.....	82
Tabla 15. Coeficiente de Correlación de Rho de Spearman en la dimensión gestión pedagógica y la práctica pedagógica.	83
Tabla 16. Coeficiente de Correlación de Rho de Spearman entre la gestión institucional y la práctica pedagógica	84
Tabla 17. Coeficiente de Correlación de Rho de Spearman según la gestión administrativa y la práctica pedagógica.	85

Contenidos de figuras

Figura 1. Distribución porcentual de los profesores según el liderazgo directivo.....	72
Figura 2. Distribución porcentual de los profesores según la dimensión gestión pedagógica.....	73
Figura 3. Distribución porcentual de los profesores según la dimensión gestión institucional.....	74
Figura 4. Distribución porcentual de los profesores según la dimensión gestión administrativa.....	75
Figura 5. Distribución porcentual de los profesores según la práctica pedagógica.....	76
Figura 6. Distribución porcentual de los profesores según la planificación del proceso de enseñanza – aprendizaje.....	77
Figura 7. Distribución porcentual de los profesores según la dimensión manejo de la didáctica en el proceso de enseñanza – aprendizaje.....	78
Figura 8. Distribución porcentual de los profesores según la dimensión desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente.....	79
Figura 9. Diagrama de dispersión entre las variables: Liderazgo directivo y la práctica pedagógica.....	81

Introducción

La presente investigación es de gran trascendencia porque permite reflexionar críticamente sobre el desempeño directivo en la actualidad de manera general y específico entre el liderazgo directivo y la práctica pedagógica de los docentes. El problema de investigación formulado es el siguiente: ¿Qué relación existe entre el liderazgo directivo y la práctica pedagógica en una Red Educativa de Huancavelica?; El objetivo general es el siguiente: Determinar la relación entre el liderazgo directivo y la práctica pedagógica; respondiendo al mismo se planteó la hipótesis: Existe relación significativa entre el liderazgo directivo y la práctica pedagógica de los docentes en una Red Educativa de Huancavelica. Para tal efecto se ha tomado en cuenta relacionarlo el liderazgo directivo con la práctica pedagógica para que motive y genere desafíos a todos los docentes a seguir alcanzando los objetivos y las metas a nivel individual e institucional. Es cierto que cada uno de los docentes tienen sus propias habilidades y actitudes, sin embargo, siempre se requiere un líder pedagógico que guíe y acompañe para alcanzar logros significativos en la gestión escolar. Siendo el liderazgo directivo una demanda más representativa y adoptadas por las organizaciones inteligentes en la actualidad, por tanto, en el presente estudio se ha tomado en cuenta las características del modelo del liderazgo directivo en la planificación del proceso de enseñanza aprendizaje, el manejo de la didáctica en la enseñanza aprendizaje y el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente, mediados y acompañados para cumplir con su rol en la mejora y fortalecimiento de la práctica pedagógica y por ende de la gestión escolar. De la misma forma, se indagó estudios referentes al tema, ejecutados con anterioridad a la presente investigación.

El liderazgo directivo es el nivel organizacional y corporativo, expresados en procesos e indicadores claves en la gestión de la cultura escolar, estructural, clima académico y motivación individual implementado, todo ello influye en los logros de los estudiantes. (Chiavenato, 2010).

El liderazgo directivo es el más idóneo para ser desarrollado en las instituciones educativas por sus docentes, ya que es aquel que motiva a las personas a hacer más de lo que ellas mismas esperan y como consecuencia, se producen transformaciones, porque es una herramienta metodológica de innovación y eficiencia en la búsqueda de una mejor educación y desempeño docente en el aula, así como en la institución educativa. (Contreras, 2017).

Según Chiavenato (2010), señala que “La práctica pedagógica perfeccionado en la colaboración es reconocida como un medio para alcanzar la mejora escolar, porque la colaboración configura un puente vital entre el perfeccionamiento de las practicas pedagógica y el rol del docente”. (p. 14).

Durante el proceso del tema se han examinado distintas fuentes bibliográficas y hemerográficas de las cuales se han extraído definiciones y conceptos más pertinentes para el desarrollo del marco teórico en relación a cada una de las variables de estudio. En consecuencia, la presente investigación está organizada de la siguiente forma:

En el primer capítulo, se muestra el planteamiento, formulación del problema general y específicos. Asimismo, contiene los objetivos y la justificación e importancia del estudio de investigación.

El segundo Capítulo, contiene y despliega el marco teórico, antecedentes bibliográficos, bases teóricas, el glosario de términos, la hipótesis general e hipótesis específicas, las variables de investigación y la matriz de operacionalización de variables.

El tercer Capítulo, contiene el marco metodológico, en el que se presentan las variables, la metodología, población y muestra, los instrumentos utilizados y el método de análisis de datos.

El cuarto Capítulo, se menciona los resultados de la investigación, asimismo, se plasma la contrastación de la hipótesis y la discusión de los resultados.

Finalmente, precisamos las conclusiones, recomendaciones, las referencias bibliográficas y los anexos pertinentes que evidencian la información.

La autora.

CAPÍTULO I

EL PROBLEMA

1.1. Planteamiento del problema

En el presente siglo XXI; se evidencian grandes y vertiginosos cambios y desafíos; en donde se promueve la reingeniería en las organizaciones para convertirse en instituciones innovadoras que hacen uso de nuevos paradigmas del liderazgo pedagógico; el dominio de conocimientos y las buenas actitudes es imprescindible para tener éxito en la gestión escolar.

El mundo de hoy exige profesionales íntegros que combinan capacidades eficaces en el desarrollo de sus funciones, en este punto también es importante reconocer que un buen directivo demuestra en su práctica pedagógica la calidad de su formación personal y profesional; además, debe ser un líder pedagógico que tiene el papel trascendental de efectivizar perspectivas democráticas para configurar comunidades inteligentes de aprendizaje. (Muller, 2017).

Por un lado, estudios realizados en Latinoamérica, el Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia y el Laboratorio Latinoamericano de Evaluación de la Calidad de la Educación (2016), describen que “el logro de las instituciones educativas de calidad con resultados destacables es debido al rol que cumple

el director en la gestión institucional y pedagógica, sin tener en cuenta las condiciones de pobreza”. (p. 15).

Según, La Organización de las Naciones Unidas para la Cultura, las Ciencias y la Educación (2014), en América Latina y el Caribe el liderazgo directivo escolar ha ido estableciéndose en un contenido vital dentro de las políticas educativas para los 7 países y 1 estado subnacional. Dentro de ello se consideran a Argentina, Brasil, Chile, Colombia, Ecuador, México, República Dominicana y Perú; en estos países fueron estudiados profundamente la situación de los directores en las instituciones educativas públicas; cómo resultados finales de este estudio concluyeron: que el liderazgo del director se encuentra en distintos niveles de avance y poseen diferentes realidades en cuanto a la organización de su sistema educativo. Es decir, todo cargo directivo demanda, pues, un tipo de liderazgo que responda a las expectativas de los padres de familia, los profesores y el estudiantado; que tenga la capacidad de integrar demandas y oportunidades del entorno con las posibilidades y potencialidades internas de la institución.

El liderazgo de los directivos como de los profesores implica un ejercicio de influencia sobre las creencias, los valores y las acciones de otros. Lo que sí puede resultar diferente es cómo se ejerce esa influencia y con qué fin, los docentes y administrativos muchas veces procuran ejercer su práctica pedagógica en relación a aspectos muy diferentes de su rol. (Freire, 2014)

En el sistema educativo peruano con respecto al liderazgo directivo y la práctica pedagógica requiere repensar de procesos innovadores, como se explicita en los documentos normativos de la gestión escolar, propuestos por el Ministerio de Educación para mejorar la gestión escolar. Es decir, en el ámbito de las organizaciones educativas en nuestro país, la educación está sufriendo cambios y transformaciones significativas, convirtiéndose en un verdadero reto para el rol directivo; quienes deben reunir un conjunto de requisitos y cualidades, entre las que cabe mencionar el desarrollo de un liderazgo efectivo que permita no solo cumplir con el ejercicio de las funciones

administrativas como planificación, organización, dirección, control, sino también, desarrollar el talento humano de sus docentes para optimizar el desempeño docente, como elemento esencial para lograr las metas propuestas.

El liderazgo directivo y la práctica pedagógica es un aspecto importante en la gestión escolar de calidad, debido que estas generan condiciones favorables en el desarrollen de competencias, capacidades, habilidades y actitudes, y que les permitan a las y los estudiantes desempeñarse con eficacia, eficiencia y satisfacción en los diversos contextos de la vida acordes a las demandas de la educación del siglo XXI. (Díaz, 2015).

A nivel regional, las buenas prácticas pedagógicas de los docentes, requieren la utilización de la didáctica, el saber ser y hacer disciplinar para abordar las características, procesos de pensamiento, madurez y desarrollo de las y los estudiantes, para esto el director y el equipo de docente debe tener competencias relacionadas con la resolución de conflictos, el liderazgo pedagógico, el trabajo en equipo, entre otras. Es decir, las prácticas pedagógicas requieren de una preparación conceptual, procedimental y estratégica del docente, en donde el conocimiento es insuficiente para el desempeño en el aula y se pone en juego todo su ser, provoca al docente a estudiar y reflexionar sobre la nueva práctica pedagógica reflexiva y crítica.

Este liderazgo constituye mucho más que un cargo o autoridad, es el conjunto sinérgico de actitudes que diferencia a quien desempeña dicha función y que posibilita los resultados exitosos en la mejora de la práctica pedagógica. (Martínez, 2015) .

Según Chiavenato (2010), concibe a la práctica pedagógica como “el eje que articula todas las actividades curriculares de la formación docente, de la teoría y de la práctica”. (p. 109). No cabe duda, la práctica pedagógica implica determinar propósitos de aprendizajes, secuenciar las actividades didácticas en el desarrollo de las sesiones, preparar materiales didácticos, poner a disposición de los estudiantes recursos para el aprendizaje que den respuesta a las

situaciones que surgen dentro y fuera del aula. De la misma forma, el docente para enfrentarse en su labor profesional requiere gestionar las condiciones para la mejora de los aprendizajes, conducir de manera participativa la planificación institucional sobre la base del conocimiento de los procesos pedagógicos, el clima escolar, las características de los estudiantes y su entorno, y con orientación hacia el logro de metas de aprendizaje, promover y sostener la participación democrática de los diversos actores de la institución educativa y la comunidad a favor de los aprendizajes, así como un clima escolar basado en el respeto, el estímulo, la colaboración mutua y el reconocimiento de la diversidad. A la par, favorecer las condiciones operativas que aseguren aprendizajes de calidad en todas y todos los estudiantes gestionando con equidad y eficiencia los recursos humanos, materiales, de tiempo y financieros; así como previniendo riesgos, liderar procesos de evaluación de la gestión de la institución educativa y de rendición de cuentas, en el marco de la mejora continua y el logro de aprendizajes

El 73% de directivos de las instituciones educativas públicas son docentes encargados que ejercen funciones directivas, esto se debe a la baja tasa de ocupación de cargos directivos. Por ejemplo, en el concurso de acceso a cargos directivos de 2019, la tasa de ocupación del cargo de director fue 55%. Es importante saber el 30% de directores encargados se produce porque las plazas presupuestadas para directivos designados quedan vacantes debido que no cumplen los perfiles (MINEDU, 2016).

Dentro de este contexto, los docentes en una Red Educativa de Huancavelica, el rol del director y de los docentes presentan dificultades para ejercer un adecuado liderazgo en la mejora y fortalecimiento de las buenas prácticas pedagógicas en relación a los propósitos del marco del buen desempeño directivo y docente, en cuanto a la gestión escolar que realiza el director es deficiente, muestran una actitud autoritaria. De la misma forma, algunos docentes revelan dificultades en su práctica pedagógica y necesitan de la exigencia de un liderazgo pedagógico para cumplir su rol, asimismo, para

brindar una retroalimentación formativa, esto se debe, que el equipo directivo y docentes no muestran predisposición y apertura a estas acciones, también, presentan reticencia para asimilar y empoderarse de modelos paradigmas para fortalecer y mejorar la gestión escolar y de una adecuada práctica pedagógica en formación en servicio. De la misma forma, se evidencia las acciones que realiza el director son rutinarias, debido que desconoce los lineamientos de las normas vigentes referentes a la ejecución de los compromisos de gestión emanados por el Ministerio de Educación para asumir su rol, funciones y responsabilidades apropiadamente, asimismo, las opiniones expresadas por los docentes, señalan que el director no ejecuta las comunidades aprendizajes de profesionales, el monitoreo y acompañamiento para identificar necesidades y las demandas, que generan consecuencias negativas, en la planificación de las unidades didácticas, la determinación de propósitos de aprendizajes en la retroalimentación formativa y por ende en la conducción del procesos de enseñanza aprendizaje. Igualmente, se ha podido evidenciar que el director manifiesta un liderazgo directivo no definido, porque no propicia la comunicación asertiva y esta genera como respuesta un exiguo apoyo por parte de los docentes en la gestión pedagógica.

Según Montes (2014), manifiesta que “la gestión escolar, es un conjunto de acciones articuladas entre sí que emprende el equipo directivo en una escuela para promover y posibilitar la consecución de la intencionalidad pedagógica en y con la comunidad educativa” (p. 145). No cabe duda, los retos consiste en dinamizar los procesos para reconstruir y recuperar el sentido y el valor de la vida escolar, lo que conlleva crear y recrear una nueva forma de hacer escuela.

Finalmente, siendo el liderazgo directivo y práctica pedagógica dos aspectos importantes, para asegurar una gestión escolar efectiva y de calidad en el desarrollo de una organización educativa que cumpla con la visión, misión y objetivos del Proyecto Educativo Institucional, ese proceso requiere transitar hacia la gestión escolar estratégica, renovar las ideas y las prácticas

pedagógicas al nuevo marco de una sociedad globalizada, de mercados dinámicos, de rápidos cambios tecnológicos, dejar de lado las rutinas, ejecutar tareas aislada, ejecutan una visión simplista y por ende la pérdida del sentido pedagógico, cuando se le interroga a los docentes manifiestan desconocer los criterios de una gestión escolar efectiva; en consecuencia se detalla las causas del problema es decir, ante las formas rutinarias formales y rígidas con que han sido tratado la gestión pedagógica se propone diferentes alternativas de trabajo en gestión que comparten un mismo objetivo la centralidad de la gestión pedagógica, reconfiguración de nuevas competencias y profesionalización, trabajo en equipo, apertura al aprendizaje y a la innovación, es decir, el liderazgo directivo tiene como misión construir una organización inteligente, abierta al aprendizaje de todos sus integrantes y con capacidad para la experimentación, que sea capaz de innovar para el logro de sus objetivos educacionales, romper las barreras de la inercia y el temor, favoreciendo la claridad de metas y fundamentando la necesidad de transformación a una gestión pedagógica participativa sustentada en la responsabilidad del trabajo en equipo a una gestión basada en paradigmas no lineales a una gestión integral basada en procesos, productos y personas a una gestión contingencia, descentralizada y desconcentrada con énfasis en la demanda y necesidades de la comunidad educativa.

Es importante planificar porque incentiva la acción y permite determinar las metas por alcanzar, al tener objetivos claros, las estrategias trazadas resultan más precisas y efectivas; asimismo, permite anticipar los posibles problemas y soluciones favoreciendo el éxito del liderazgo directivo en la mejora de la práctica pedagógica. (MINEDU, 2014).

El presente trabajo de investigación es de mucha importancia, porque permitirá tener una visión de la relación que hay entre el liderazgo directivo y la gestión pedagógica en el cual se determinará el estilo de liderazgo del director. En consecuencia, el problema a investigar es:

1.2. Formulación del problema

1.2.1. Problema general

¿Cuál es la relación entre liderazgo directivo y la práctica pedagógica de los docentes en una Red Educativa de Huancavelica?

1.2.2. Problemas específicos

- a) ¿Cuál es la relación entre el liderazgo directivo y la planificación del proceso de enseñanza y aprendizaje de los docentes en una Red Educativa de Huancavelica?
- b) ¿Cuál es la relación entre el liderazgo directivo y el manejo de la didáctica en la enseñanza y aprendizaje de los docentes en una Red Educativa de Huancavelica?
- c) ¿Cuál es la relación entre el liderazgo directivo y el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente en una Red Educativa de Huancavelica?

1.3. Objetivos de la investigación

1.3.1. Objetivo general

Determinar la relación que existe entre el liderazgo directivo y la práctica pedagógica de los docentes en una Red Educativa de Huancavelica.

1.3.2. Objetivos específicos

- a) Determinar la relación entre el liderazgo directivo y la planificación del proceso de enseñanza y aprendizaje de los docentes en una Red Educativa de Huancavelica.

- b) Determinar la relación entre el liderazgo directivo y el manejo de la didáctica en la enseñanza y aprendizaje de los docentes en una Red Educativa de Huancavelica.
- c) Determinar la relación entre el liderazgo directivo y el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente en una Red Educativa de Huancavelica.

1.4. Justificación

El estudio tiene su justificación puesto que responde a las demandas que promueve el pensamiento crítico sobre la trascendencia del liderazgo directivo y la práctica pedagógica, a partir de la teoría del liderazgo directivo como herramienta de gestión transformadora, siendo uno de los aspectos claves para lograr una eficiente gestión escolar e institucional, mencionadas como desafío en el Currículo Nacional de la Educación Básica que responden a las demandas sociales. Del mismo modo, las buenas prácticas pedagógicas monitoreo y acompañamiento son aspectos muy fundamentales para conseguir excelencia y trascendencia en la formación, equivalentemente, proporciona información para identificar las necesidades de formación en servicio del director y los docentes, los cuales permitió describir y explicar la práctica pedagógica en la formación continua, admitió apreciar los desempeños de la práctica pedagógica en la Institución Educativa; estas se concretizaron en las siguientes características.

Justificación teórica

La investigación tiene su justificación teórica ya que permite conocer diferentes referentes acerca del liderazgo directivo y las disposiciones actuales concernientes a las practicas pedagogías en el desempeño directivo y docente, gracias a este vasto conocimiento que ya los investigadores dominan se comprendió el dominio de la temática y su trascendencia a nivel educativo y cultural en el ámbito de la Institución Educativa. Igualmente, el sistema

educativo peruano prioriza y da importancia realizar las buenas prácticas pedagógicas proyectos de innovación y experiencias exitosas sobre el desarrollo de las competencias socioemocionales de las características del liderazgo directivo y por ende de del buen desempeño docente en la gestión escolar en correspondencia al marco a los dominios y competencias del desempeño directivo y docente. (MINEDU, 2014)

Justificación metodológica

El estudio se justifica metodológicamente, porque permite emplear técnicas de procesamiento de datos, para el cual se ha elaborado un instrumento cuestionario de encuesta que se aplicó a la muestra en estudio. Este instrumento previamente ha sido validado por juicio de expertos metodólogos y temáticos quienes dieron su conformidad para su aplicación, de la misma forma, el estudio desarrollo procedimientos del método científico, descriptivo y del diseño descriptivo correlacional con la rigurosidad que requiere la investigación científica, que permitieron obtener resultados científicos que explicaron la relación entre las dos variables, asimismo, se desplegó instrumentos que nos permitió determinar la relación que existe entre las variables de estudio con validez y confiabilidad mediante el coeficiente Alfa de Cronbach por ser el instrumento de medición de escala ordinal coincidiendo con (Kerlinger, 2002). También el estudio se fundamentó en el paradigma positivista porque se operó la prueba no paramétrica de Rho de Spearman y la estadística inferencial para la contratación de las hipótesis, asimismo, la investigación es de tipo básica y de nivel correlacional sustentado por (Bisquerra, 2006). A la par, este estudio servirá como modelo para la aplicación de investigaciones relacionadas a las variables planteadas sobre el liderazgo directivo en la práctica pedagógica sustentable, a la par, se sustentó en el enfoque socio constructivistas para concretizar el marco doctrinario del Currículo Nacional referentes a compromisos de la gestión escolar, con mayor énfasis los enfoques transversales que se impregnan a las competencias, con el propósito de alcanzar un excelente desempeño de la práctica pedagógica.

Justificación práctica

Se pretende con este trabajo aportar el conocimiento a la temática porque permite proponer situaciones útiles y prácticos en el fortalecimiento del liderazgo directivo y de las buenas prácticas pedagógicas desempeño directivo y docente. Equivalentemente, se coadyuvó a enfrentar con fortaleza los retos que se presentó en la dinámica de la gestión directivo para mejorar las practicas pedagógicas (competencias y habilidades cognitivas y socio emocionales expresados en el perfil de egreso del Currículo Nacional), además, los efectos enriquecieron la investigación sobre este tema, procuro incrementar el interés de otros investigadores para descubrir y explicar la relación significativa que existe entre liderazgo directivo y la práctica pedagógica. De la misma forma, las conclusiones y hallazgos de esta investigación sirvieron como referentes teóricos a otras investigaciones concernientes al tema, porque oriento el proceso metodológico y evaluativo. Al mismo tiempo, sumo como información relevante para coadyuvar en la toma de decisiones a nivel personal y profesional del equipo directivo y docente para mejorar y fortalecer las buenas prácticas pedagógicas en formación en servicio de las instituciones educativas del nivel primario.

1.5. Limitaciones

Bibliográfica

En la ejecución de la investigación se encontró limitaciones referentes a teorías interdisciplinarias y especializada sobre liderazgo directivo y la relación con la práctica pedagógica con la finalidad de conocer las barreras que limitan la problemática existente dentro de la Institución Educativa, además, existieron poca investigación previa sobre el tema en el contexto, de la misma forma, se demostró que existe pocos artículos científicos publicados en los últimos años, sin embargo, teniendo la imperiosa necesidad de culminar la tesis procedimos a fichar información de bibliografías digitales y otros.

Económica

Otro de los limitantes encontrados fue la parte económica, debido que la culminación de la tesis requirió una asignación presupuestal por parte de la universidad, debido que la asignación de recursos financieros son aspectos de necesidad imperiosas para consolidar la presente investigación referente a liderazgo directivo y la práctica pedagógica. Sin embargo, para la culminación de la tesis se gestionó en alguna medida los recursos financieros a cargo de la investigadora, para dotar los recursos materiales y recursos humanos en todo el proceso de culminación.

Tiempo

El tiempo fue una de las limitantes en cuanto a las etapas de la planificación, ejecución y la consolidación de los resultados según el cronograma diseñado y presentado, asimismo, para la aprobación del informe de tesis por parte del asesor y los miembros del jurado se amplió el tiempo, debido que el tiempo según la cronogramación fue de 8 meses. Sin embargo, fue necesario ampliar el tiempo a 10 meses de acuerdo al cronograma de la consolidación de la tesis.

Espacio contexto

El contexto donde se trabajó fue en el ámbito rural, debido que las unidades de análisis de la población del estudio provienen de sectores rurales, asimismo el contexto del tamaño de la muestra es demasiado pequeño, el cual dificultó realizar generalizaciones significativas a partir de los datos, ya que las pruebas estadísticas normalmente requieren un tamaño de muestra más grande para asegurar una distribución representativa de la población y ser considerados representativos de los grupos. Ha esto se suma la dificultad para determinar el contexto y los criterios no probabilística debido que hubo muchas variables de población muestral representativo en el estudio.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes de la investigación

2.1.1. A nivel internacional

Contreras (2017), realizó la investigación titulada: *Liderazgo y clima organizacional en un colegio de Cundinamarca*. El estudio se realizó en la Universidad del Rosario Bogotá. El propósito del estudio fue: determinar la relación que existe entre el liderazgo y el clima organizacional. La muestra estuvo conformada por 101 estudiantes de los grados noveno, décimo y undécimo del Colegio, 25 docentes y 4 funcionarios, se midieron a través de dos instrumentos: El Test de adjetivos de Pitcher (PAT) (Pitcher, 1997) y la Escala del clima organizacional (ECO) (Fernández, 2008). La investigación llegó a las siguientes conclusiones: Existe una predisposición clara hacia el estilo de liderazgo No deseable que se ejerce en el Colegio y marca una propensión evidente la ejecución de malas prácticas que son reflejadas en la mayoría adjetivos desfavorables a un liderazgo pertinente. Como hay líderes que arrojan unos datos negativos muy explícitos, se debe trabajar en el

mejoramiento integral de esos factores para que el 16 ambiente laboral mejore y las personas a su cargo mejoren paulatinamente su percepción sobre ellos y sobre la entidad

Martínez (2017), realizó una tesis sobre: *Liderazgo directivo en el desempeño del docente*. El estudio se realizó con docentes, en funciones de directivo, coordinadores, docentes de aulas y especialistas, de educación primaria en la unidad educativa nacional Cúpira en los años lectivos 2015 – 2016; en la Universidad República Bolivariana de Venezuela. El objetivo del estudio fue: Conocer la influencia del liderazgo directivo en el desempeño docente, la muestra de estudio presenta una 17 población de 27 Docentes y quienes fueron tomados como muestra. Se aplicó un instrumento escala tipo Likert mediante la técnica de la encuesta. La presente investigación llegó a las siguientes conclusiones: Se concluyó que en la Unidad Educativa de Cúpira, resulta fundamental e importante el tipo de liderazgo aplicado por el director ya que este incide en el desempeño del docente de educación primaria, optando por un estilo democrática, considerado como el más adecuado, aunque en varias ocasiones el director utilice un estilo algo autoritario que en nada beneficia la armonía y el clima organizacional del plantel.

Jiménez (2016), ejecuto una tesis titulada: *Relación entre el Liderazgo Transformacional de los Directores y la Motivación hacia el Trabajo y el Desempeño de Docentes de la Universidad Católica de Colombia-Bogotá*. El objetivo fue: Determinar la relación entre el liderazgo transformacional de los directores y la motivación hacia el trabajo y el desempeño de docentes de la Universidad Católica de Colombia-Bogotá. La investigación fue de tipo descriptivo correlacional, con diseño no experimental, la población fue de 73 docentes de la citada institución. Se emplearon tres instrumentos tipo cuestionarios, La presente investigación llego a la principal conclusión: No existe una correlación entre la motivación hacia el trabajo, el liderazgo transformacional y el desempeño laboral docente, pero, se evidenció la correlación entre la motivación interna y el desempeño laboral docente.

Raxuleu (2016), en su tesis de investigación titulada: *Liderazgo del director y Desempeño Pedagógico docente*. El estudio se realizó con el equipo directivo, docentes y estudiantes de tercero básico de Institutos de Educación Básica del Distrito Escolar del Municipio de Santa Catarina Ixtahuacán, Sololá en la Universidad de Guatemala. El objetivo fue: Determinar la relación del liderazgo del director y desempeño pedagógico docente. La muestra estuvo conformada por 237 participantes, distribuidos en 9 directores, 70 docentes y 158 estudiantes. Se aplicaron cuatro instrumentos tipo cuestionarios. La presente investigación llegó a la principal conclusión: Los resultados del estudio evidenciaron que existe una alta vinculación entre el liderazgo del director y el desempeño pedagógico docente. Una amplia mayoría de respuestas obtenidas apuntan a que el desenvolvimiento de los directores mediante cada acción que impulsan afecta o influyen el accionar pedagógico de los docentes en las aulas.

2.1.2. A nivel nacional

Ching (2016), en su tesis titulada: *Liderazgo directivo y desempeño docente en la institución educativa particular nuestra señora del Carmen- Huacho*. El estudio se realizó en la Universidad Cesar Callejo. El objetivo fue: Determinar la relación del *liderazgo directivo y desempeño docente en la institución educativa particular nuestra señora del Carmen- Huacho*. Las muestras estuvieron conformadas por 92 participantes conformada por 01 director, 22 docentes y 69 alumnos del nivel secundario de la Institución Educativa Particular Nuestra Señora del Carmen. El instrumento utilizado fue de tipo cuestionario, del trabajo de investigación se concluye: Que el liderazgo directivo en su dimensión de gestión pedagógica, gestión institucional, gestión administrativa y la dimensión de estilos de liderazgo del director no guarda relación con el desempeño de los docentes de la Institución Educativa Particular Nuestra Señora del Carmen Huacho- 2016.

Mestanza (2017), realizó la tesis titulada: *Liderazgo pedagógico del director y desempeño profesional docente en la Institución Educativa de San Antonio de*

Jicamarca, del distrito de San Juan de Lurigancho, de Lima Metropolitana. El estudio se ejecutó en la Universidad Cesar Vallejo Lima - Perú. El objetivo fue: Determinar la relación entre liderazgo pedagógico del director y desempeño profesional docente en la Institución Educativa de San Antonio de Jicamarca, del distrito de San Juan de Lurigancho, de Lima Metropolitana. La muestra estaba conformada por 58 integrantes de la comunidad educativa; conformada, por 01 director, 01 sub directora y 56 docentes, 08 de educación inicial, 24 de educación primaria y 24 de educación secundaria. Los instrumentos utilizados fueron: Cuestionario sobre liderazgo pedagógico del director y la ficha de observación del desempeño profesional docente. El presente trabajo de investigación concluye: Que no existe una relación significativa entre el liderazgo pedagógico del director y el desempeño profesional docente.

Arana (2017), en su tesis titulada: *Liderazgo Directivo y desempeño docente en la Institución Educativa Parroquial del distrito de San Isidro- Lima.* El estudio se realizó en la Universidad César Vallejo. El propósito fue: Determinar la relación entre liderazgo directivo y desempeño docente en la Institución Educativa Parroquial del distrito de San Isidro- Lima El diseño utilizado fue el correlacional y el instrumento empleado fue el Cuestionario de encuesta sobre liderazgo directivo. La muestra estuvo conformada por 48 docentes. Los resultados demostraron: Que existe una relación directa y significativa entre estas dos variables, señalando que el estilo que más predomina es el Liderazgo Transformacional y un alto nivel de desempeño de los docentes en la institución educativa.

Delgado (2016), en su tesis de investigación titulada: *Liderazgo directivo y desempeño docente en seis instituciones educativas estatales de la UGEL N° 16 del distrito de Barranca -2015.* El estudio se realizó en la Universidad César Vallejo Lima - Perú. El objetivo fue: Establecer la relación entre liderazgo directivo y desempeño docente en seis instituciones educativas estatales de la UGEL N° 16 del distrito de Barranca -2015. La investigación fue cuantitativa no experimental y transversal y su estudio fue el correlacional. La población

estaba conformada por 362 docentes y se trabajó con una muestra de 187 docentes de seis instituciones educativas estatales de la UGEL N° 16, se empleó la técnica de la encuesta, para lo cual se utilizó dos cuestionarios tipo Likert, y fue aplicado a seis instituciones educativas estatales de la UGEL N° 16 del distrito de Barranca, 2015 y se llegó a la siguiente conclusión: Existe relación significativa entre el liderazgo directivo y el desempeño docente en seis instituciones educativas estatales de la UGEL N° 16 del distrito de Barranca, 2014. Lo que se demuestra con la prueba de Spearman (sig. bilateral = .000 < 0.01; Rho = .658**).

Canales (2016), realizó el trabajo de investigación titulada: *Liderazgo directivo y desempeño docente en las instituciones educativas de la Red N° 16 de Villa el Salvador UGEL N°01-SJM - 2014*. El estudio se realizó en la Universidad César Vallejo Lima – Perú. El objetivo fue: Determinar la relación entre liderazgo directivo y desempeño docente en las instituciones educativas de la Red N° 16 de Villa el Salvador UGEL N°01-SJM – 2014. La muestra estuvo conformada por 144 docentes del nivel primaria y secundaria. El tipo de investigación fue básica de naturaleza descriptiva – correlacional el diseño fue no experimental de corte transversal-correlacional. Se aplicó la técnica la encuesta con cuestionario tipo escala de Likert para ambas variables. Se llegó a la siguiente conclusión: Se ha encontrado que existe una correlación moderada entre las variables, frente al $p = 0.000 < 0.05$, por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna: El liderazgo del director se relaciona 18 significativamente con el desempeño de los docentes de la Red N° 16 Villa el Salvador UGEL01 S.J.M. – 2014.

Prado (2016), realizó el trabajo de investigación titulada: *Estilo de liderazgo del director y el desempeño docente en la calidad educativa, en las instituciones educativas públicas de la capital de la provincia de Canta de la UGEL N° 12, Región Lima y provincias - 2015*. El estudio se ejecutó en la Universidad César Vallejo Lima - Perú. La población estuvo conformada por 40 docentes de las instituciones educativas de la jurisdicción de la UGEL N°

12 de la capital de la provincia de Canta. Los instrumentos utilizados para el presente trabajo de investigación fueron los cuestionarios. Se arribó a las siguientes conclusiones: Que el estilo del liderazgo del director y el desempeño docente influyen en 8.6% y 7.1 %, respectivamente. Sobre la calidad educativa, también se observa que el 65% de los docentes de las Instituciones Educativas Públicas de la capital de la provincia de Canta consideran que el estilo de liderazgo del director es eficiente.

2.1.3. A nivel local

Huillca (2019), ejecuto una tesis titulada: *El liderazgo pedagógico directivo y la gestión escolar en instituciones educativas del nivel de educación secundaria de Huancavelica*. El estudio se desarrolló en la Universidad Nacional de Huancavelica; El problema de la investigación fue: ¿Qué relación existe entre el liderazgo pedagógico directivo con la gestión escolar en las instituciones educativas de Educación Secundaria del ámbito de la Unidad de Gestión Educativa Local de Huancavelica durante el año 2017?, El objetivo principal fue: Determinar la relación entre liderazgo pedagógico directivo y la gestión escolar en instituciones educativas del nivel de educación secundaria de Huancavelica, utilizó el método descriptivo y analítico, con su correspondiente técnica de encuesta, cuyo instrumento fue el cuestionario, aplicado a una muestra de 25 directivos de dichas instituciones. La tesis llego a las siguientes conclusiones: Los directores de las instituciones educativas en mención, respecto a la variable, liderazgo pedagógico directivo; 17 (68%) se ubican con el liderazgo excelente; 4 (16%) como regular y 4 (16%) como bajo; lo que significa, que la mayoría de los directores de dichas instituciones, se ubican como excelentes, donde logran las metas y objetivos educacionales propuestos. Con respecto a la variable gestión escolar; 16 (64%) se hallan como excelentes; 5 (20%) regular, y 4 (16%) como bajo; lo que indica, la mayoría de estos directores, en gestión escolar, son excelentes, cuyo accionar es promover y lograr articular exitosamente acciones pedagógicas en y con la comunidad. La mayoría de los directores son excelentes en cuanto al liderazgo pedagógico

directivo y gestión escolar en las instituciones educativas de la Unidad de Gestión Educativa Local de Huancavelica durante el año 2017; además, se determinó que existe una correlación significativa entre dichas variables de estudio.

Huamaní (2016), realizó el trabajo de investigación titulada: *Liderazgo directivo y desempeño docente en Instituciones educativas Públicas de la zona rural de Yauli - Huancavelica*. El estudio se ejecutó en la Universidad Nacional de Huancavelica. El objetivo fue: Determinar la relación entre liderazgo directivo y desempeño docente en Instituciones educativas Públicas de la zona rural de Yauli – Huancavelica. La población estuvo conformada por 50 docentes como muestra. El instrumento para el recojo de datos fue a través del cuestionario, llegando a la conclusión: Que no existe relación entre el liderazgo directivo y el desempeño docente. Dicho resultado es confirmado con el estadígrafo Tau.c de Kendall donde muestra que el coeficiente de correlación es 0,144 que 20 indica una correlación positiva muy baja, y el p- valor es 0,247, valor alto a la región crítica $\alpha = 0.05$.

Castro (2016), realizó el trabajo de investigación titulada: *Liderazgo del director y desempeño docente en las Instituciones educativas del ámbito rural del distrito de Lircay - Huancavelica*. El estudio se realizó en la universidad Nacional de Huancavelica. El objetivo fue: Determinar la relación entre liderazgo del director y desempeño docente en las Instituciones educativas del ámbito rural del distrito de Lircay - Huancavelica La población estuvo conformada por 132 entre directivos, jerárquicos y docentes de educación secundaria. Los instrumentos utilizados para el presente trabajo de investigación fueron: “Cuestionario a docentes sobre estilos del liderazgo del director” (Juárez, 2010) y “Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente” (Aedo, 2009), llegando a la conclusión más importante: Que existe relación significativa entre ambas variables de estudio, así como en cada uno de los estilos de liderazgo autoritario, democrático y laissez faire.

2.2. Bases teóricas

2.2.1. Liderazgo directivo

Es el cúmulo de habilidades que el director debe tener para influenciar de manera directa en la forma de pensar y de actuar de los docentes, utiliza el liderazgo distribuido para motivar en el logro de las metas comunes a través de las actividades complejas y de alta demanda cognitiva. Un valor agregado de todo líder es el carisma y la seguridad al expresarse; además de la capacidad para establecer relaciones sociales.

El liderazgo es una de las condiciones básica y universal del ser humano, esta condición tiene sus inicios en el seno familiar en donde los padres ejercen una influencia sobre los hijos que puede ser positiva o negativa. Posteriormente, las organizaciones civiles, principalmente las instituciones educativas impulsan en cada uno de los sujetos la consolidación de cierto tipo de liderazgo. (Montenegro, 2016)

El liderazgo directivo es la capacidad de poder tomar la iniciativa en alguna cuestión, gestionar, convocar, promover, motivar, incentivar y evaluar a un equipo, lo que formalmente sería el ejercicio de la actividad distribuidas de un proyecto de manera eficaz y eficiente, ya sea que este corresponda al ámbito personal, institucional de una organización inteligente. (MINEDU, 2015). Es decir, se trata de un estilo en el que el líder dirige al docente empleando como mecanismo principal su carácter. Los líderes directivos orientan a sus instituciones educativas brindando direcciones claras y precisas para el logro del crecimiento organizacional. Para ello monitorea y acompaña que cada uno de los objetivos se cumpla y se gestionen en favor del proceso de enseñanza aprendizaje significativo y contextualizados.

2.2.2. Teoría del liderazgo directivo

Este liderazgo está sustentado por varios enfoques o teorías dentro de ellos se tiene la Teoría de los rasgos de personalidad, del comportamiento y las teorías de la situación y de la contingencia. (MINEDU, 2014)

a) Teorías de contingencias de Fiedler

El modelo propone que los sujetos logran convertirse en líderes no solo debido a su personalidad, sino a la presencia de varios factores situacionales y por las relaciones que se producen entre líderes e integrantes de los grupos. En otras palabras, se produce una combinación entre el propio estilo de la persona y el interactuar que se produce con los demás. Se suma a ello las condiciones en las que se presenta la interrelación y la influencia que el líder tiene en los demás trabajadores. (Morí, 2016). La teoría de Fiedler abarca los siguientes elementos:

- Poder otorgado por el puesto. - Está determinado por el nivel o grado que un líder alcanza debido a su puesto laboral. El líder se caracteriza por que tiene mucha influencia en el grupo y consigue que sus órdenes sean seguidas. Los integrantes del grupo acatan las órdenes del líder.
- Estructura de las tareas. - Se debe formular las tareas de manera clara, estableciendo responsabilidades. Permite que los integrantes de la organización tengan un norte claro, una orientación precisa hacia donde se busca llegar.
- Relaciones líder- seguidores. - Se caracteriza por el nivel de satisfacción que el grupo alcanza al aceptar que cuenta con un líder que muestra actitud positiva y que pueden confiar en él. Las relaciones interpersonales son la base de este tipo de relación.

b) Teoría de liderazgo situacional de Hersey y Blanchard

El líder actué de manera distinta buscando concordancia con cada momento y situación que se presenta dentro del grupo de trabajo. El líder deberá contar

con una forma muy particular de abordar las tareas, buscando que estas sean acordes a las características de sus colaboradores. Esta teoría brinda la oportunidad de que los directores puedan contar con un modelo nuevo de dirigir cuando no logran encontrar respuesta en el grupo y se ha utilizado modelos pre existentes. (Morí, 2016). Este modelo permite contar con un modo simple de diagnosticar a su grupo y comenzar a lograr su eficacia y rendimiento.

c) Teoría de Evans y House

Al respecto Trelles, (2015), define que “la función del líder consiste en brindar todas las herramientas, medios y materiales necesarios a los colaboradores, con la finalidad de que estos puedan lograr las metas” (p. 120). Este modelo busca siempre que las metas organizacionales sean acordes a las metas personales y profesionales de los docentes.

2.2.3. Liderazgo escolar

Afirman que el liderazgo escolar contribuye, de manera importante, al mejoramiento del aprendizaje escolar, dado que tiene influencia en las prácticas de aula que es, a su vez, la influencia más relevante en la institución educativa es para el logro de aprendizajes, las y los estudiantes tienden a aprender más cuando sus profesores tienen sólidas competencias y cuando utilizan técnicas apropiadas y de calidad, así como un currículo bien diseñado (Torres, 2015). Entonces, podemos decir que las acciones de liderazgo del directivo enfocado en lo pedagógico son las que mayor éxito tienen en los propósitos de la institución educativa. Estas acciones tienen, como características, una orientación no conformista; y la capacidad de seleccionar y reemplazar de manera rigurosa a los profesores, de apartar de la escuela aquellos elementos distractores que no estén centrados en los aprendizajes, de monitorear de manera frecuente las actividades escolares, de dar sentido, invertir mucho tiempo y energía en el mejoramiento escolar, de apoyar a los profesores, y de desarrollar un liderazgo pedagógico superior, siempre con el

objetivo de lograr que las y los estudiantes aprendan en un entorno cómodo y agradable. Por ello, queda claro que fortalecer el potencial pedagógico del docente en aula tiene relación directa con la presencia de quien ejerce un rol directivo (sea director/a o un subdirector/a) y que, además, fomente una cultura de mejora continua en la escuela. De hecho, los sistemas educativos en el mundo que tienen mejores resultados en los logros de aprendizaje, justamente, son quienes motivan a los directivos a concentrarse en un liderazgo enfocado en los aprendizajes. Por otro lado, quienes no tienen tan buenos resultados les piden a sus directivos tener más tiempo invertido en tareas que no tienen relación directa con los aprendizajes.

Es la capacidad de articular crear, conceptualizar y promover espacios y posibilidades para un cambio crítico y efectivo de las condiciones que inhiben el mejoramiento de todos, las personas constantemente estamos educando y aprendiendo donde la educación es una de las bases para el desarrollo. (Leith Wood, 2010). No cabe duda, el desafío es movilizar e influenciar a otros para articular y lograr las intenciones y metas compartidas de la escuela. También refieren a los líderes pedagógicos apoyan a sus equipos mostrando respeto y consideración por sus sentimientos y necesidades personales. Es decir, la noción del líder como catalizador es importante de subrayar. En la química, cuando se habla de un catalizador, se trata de un ingrediente clave que hace que los otros elementos del sistema se combinen, produciendo efectos que no son posibles sin su presencia. Similar situación ocurre con la influencia de un buen líder.

2.2.4. Dimensiones del liderazgo directivo

Según Romero (2021), menciona que “existe cinco dimensiones de un liderazgo directivo eficaz, este tiene gran impacto en el aprendizaje significativo de los estudiantes” (p.12). En esta investigación inclinamos nuestro estudio en estas dimensiones que son:

a) Establecer metas y expectativas (gestión institucional)

El liderazgo pedagógico tendrá efecto sobre los resultados de los estudiantes si se pone énfasis en los propósitos de aprendizaje, definiéndolas y priorizándolas entre todas las demandas de la institución educativa, estas tienen que impregnarse en todo el acto educativo, de allí la necesidad de generar un consenso de los docentes sobre ellas. Estas expectativas y metas, así como los logros que se van alcanzando, serán conocidos y transferidos por todos. (MINEDU, 2016).

b) Promoción y participación en el aprendizaje y desarrollo profesional docente (gestión pedagógica)

Según (MINEDU, 2015), afirma que “Los equipos directivos trabajan permanentemente para comprender, mejorar y potenciar las capacidades, las habilidades personales y la motivación de los pedagógico, ya que maneja estos temas con mayor conocimiento” (p. 16).

c) Obtención y mantención de recursos de manera estratégica (gestión administrativa)

Los recursos de una organización, como son los humanos, son la parte importante para la consecución de ciertos objetivos, si estos recursos, no es posible componer el camino direccionado a las metas. Es necesario obtener el recurso en forma de estrategia, ya que, incluye componentes como la destinación de insumos, contratación de personal calificado además de la asignación monetaria a las diferentes proposiciones que se lleven a cabo; que conlleva a asegurar los recursos y la distribución con propósitos instruccionales. (Díaz, 2015). Es decir, es necesario organizar la institución educativa para que la práctica de liderazgo debe garantizar que los docentes puedan enfocarse en los procesos de enseñanza y aprendizajes, estableciendo un entorno ordenado tanto dentro como fuera. Para esto es necesario tener normas claras y pertinentes. Los docentes necesitan sentir respaldo y

valoración por parte del directivo, que se refleja en la confianza en su trabajo y protección frente a presiones externas, tanto de los padres y madres como políticas. Asimismo, la implicación directa en el apoyo y evaluación de la enseñanza mediante el monitoreo y acompañamiento, proporcionando la evaluación formativa y la retroalimentación a los profesores. Poner el foco en la calidad de la enseñanza, en particular, en el aprendizaje, coherencia y pertinencia de los propósitos de aprendizajes que respondan a las necesidades reales de las y los estudiantes.

2.2.5. La práctica pedagógica

La práctica pedagógica se concibe como un proceso de auto reflexión, que se convierte en el espacio de conceptualización, investigación y experimentación didáctica, donde el estudiante aborda saberes de manera articulada y desde diferentes disciplinas que enriquecen la comprensión del proceso educativo y de la función docente en el mismo. Este espacio desarrolla en el estudiante de licenciatura la posibilidad de reflexionar críticamente sobre su práctica a partir del registro, análisis y balance continuo de sus acciones pedagógicas, en consecuencia, la práctica promueve el desarrollo de las competencias profesionales de los futuros licenciados. (MINEDU, 2014).

La práctica pedagógica son las variadas acciones que el docente ejecuta para permitir el proceso de formación integral en el estudiante, el docente debe ejecutar acciones tales como: enseñar, comunicar, socializar experiencias, reflexionar desde la cotidianidad, evaluar los procesos cognitivos y aún, el relacionarse con la comunidad educativa.

El profesor involucrado en el estudio de los fenómenos educativos y el ejercicio de la docencia, puede plasmarse desde múltiples aproximaciones disciplinarias, dada la complejidad que presentan no solo la explicación de los procesos de aprendizaje y desarrollo personal involucrado, sino la necesidad de disponer tanto de un marco de referencia interpretativo como estrategia de

intervención específica que le permita orientar la reflexión y la práctica. (Hernández & Collado., 2010).

La práctica pedagógica es un proceso que permite reflexionar del quehacer docente, sobre sus propias experiencias y apuestas significativas del día a día para transformar las estrategias de enseñanza y aprendizajes. Asimismo, se convierte en un espacio de investigación y experimentación didáctica donde el docente aborda saberes de manera articulada e interdisciplinar que enriquecen la comprensión del proceso educativo.

Según (Alvarado, 2012):

Las instituciones educativas que logran mejores aprendizajes despliegan un sólido liderazgo pedagógico de los actores (equipo directivos y docentes), quienes dedicar el mayor tiempo al desarrollo de actividades didácticas orientados a la mejora del aprendizaje. Esta característica es propia de un líder pedagógico compartido. (p. 59).

Un líder pedagógico influye en otros para dirigir los esfuerzos a la mejora del aprendizaje de los estudiantes, es preciso asegurar la gestión y funcionamiento de la organización, pero ejercer un liderazgo pedagógico compartido supone ir más lejos, induciendo a los integrantes del equipo a trabajar colaborativamente para alcanzar los propósitos y metas comunes.

Al respecto Minedu (2014), “La práctica pedagógica se convierte en el centro de formación del maestro llevándolo a implementar los diferentes aspectos teóricos de manera que puedan responder a las necesidades que el contexto educativo requiera” (p. 14). En este sentido, el rol de docente es ser un mediador que guíe los procesos de enseñanza y aprendizaje de forma eficiente, este ha estar fundamentada en la reflexión crítica, ética y moral sobre su quehacer pedagógico, abordando nuevos retos que acompañados de saberes teóricos generaran nuevos procesos investigativos para la mejora de los aprendizajes.

2.2.6. Fundamento teórico de la práctica pedagógica

La mayoría del docente de educación primaria están familiarizados con las principales teorías del aprendizaje, sin embargo, es esencial discutir las teorías principales que dan sustento a la práctica pedagógica.

a) El pensamiento complejo propuesto por Edgar Morín

A la epistemología pedagógica se la puede entender como el estudio de la complejidad interna de la pedagogía tanto en su presentación pronóstico decisional basada en la deducción y predominantemente prospectiva, como en la diagnóstica interpretativa de corte inductiva, empírica observacional, positivista, pues las dos vías de conocimiento son valederas al momento de analizar el fenómeno educativo. De acuerdo con epistemólogos como Kuhn y Piaget les asignan similar importancia a ambos contextos, pues tanto el análisis inductivo como el deductivo aportan al momento de construir nuevos conocimientos.

b) El constructivismo cognitivo

El constructivismo cognitivo, que parte esencialmente de la teoría piagetiana y postula que el proceso de construcción del conocimiento es individual, Al considerar la práctica docente como una trama compleja de relaciones, se hace necesario distinguir algunas dimensiones para un mejor análisis y reflexión. Según (Piaget, 1979) “Es el proceso de construcción de los conocimientos es un proceso individual que tiene lugar en la mente de las personas que es donde se encuentran almacenadas sus representaciones del mundo” (p. 12). En este sentido, el aprendizaje es un proceso interno que consiste en relacionar la nueva información con las representaciones preexistentes, que da lugar modificación, reorganización y diferenciación de esas representaciones. puede ser guiado por la interacción, “los otros” son potenciales generadores de contradicciones que el sujeto se verá obligado a superar.

c) Constructivismo socio cultural

Al respecto (Vygotsky, 1979), “Postula que el conocimiento se adquiere según la ley de doble formación, primero a nivel intermental y posteriormente a nivel intrapsicológico, la interacción social juega un papel determinante en la construcción del conocimiento” (p. 45). En este sentido, el constructivismo socio cultural propone a una persona que construya significados actuando en un entorno estructurado e interactuando con otras de forma intencional. Asimismo, los enfoques constructivistas en la práctica pedagógica son tributarios de las teorías psicológicas y en el momento actual, el enfoque más consistente es el constructivista que posibilita una explicación holística de los procesos de enseñanza y aprendizajes Finalmente, el desarrollo de un enfoque constructivista efectivo pasa por un fenómeno complejo que ocurren en el aula, admite, huir de cualquier tipo de dogmatismo y asumir que este enfoque debe ser dinámico y estar abierto a matizaciones, correcciones y ampliaciones.

2.2.7. Dimensiones de la práctica pedagógica

a) Planificación del proceso de enseñanza - aprendizaje

Al respecto Minedu (2014), “Permite conocer niveles reales de aprendizaje, ritmos, estilo y necesidades cognitivas y afectivas de los estudiantes a través del diagnóstico, este admite determinar propósitos de aprendizajes para desarrollar la evaluación socioformativo” (p. 22). En este sentido, el docente debe tener amplio dominio para realizar la evaluación diagnóstica para identificar los niveles reales del desarrollo de las competencias y determinar las estrategias y materiales didácticos para dar respuesta a las necesidades de los estudiantes; del mismo modo, implica conocer la propuesta de la planificación en reversa para diseñar las unidades didácticas y proyectos del ABC en la gestión pedagógica.

b) Manejo de la didáctica en el proceso de enseñanza - aprendizaje

Según Minedu (2014), “Es la mediación y orientación que desarrolla el docente para facilitar el tránsito de la zona real a la próxima y potencial, mostrando dominio de conocimientos interdisciplinarios, usando óptimamente los materiales didácticos en un clima óptimo que favorezcan el aprendizaje contextualizado,” (p. 23). En este sentido, esta dimensión implica conocer el enfoque socioconstructivista y el socioformativo de la evaluación que les admitirá diseñar convenientemente diversas técnicas e instrumentos en la determinación de criterios específicos para valorar los desempeños en relación a las descripciones de los estándares de aprendizajes, además, para brindar la retroalimentación reflexiva y por descubrimiento elementos esenciales de la evaluación formativa.

c) Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente

Continuando con Minedu (2014):

Comprende el proceso y prácticas pedagógicas que demarcan la formación y desarrollo de formación profesional de docentes, este refiere la reflexión sistemática sobre su quehacer pedagógica, el trabajo en equipo y colaboración con sus pares, incluye la responsabilidad en los procesos y resultados del aprendizaje en el marco de la formación continua. (p. 16).

Es la reflexión crítica sostenible sobre su práctica y experiencia profesional en el desarrollo del proceso de aprendizaje continuo de modo individual y colectivo, que les permita construir y afirmar su identidad y vocación docente.

d) Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad

Para Minedu (2014):

Es la participación en la gestión escolar en la institución educativa desde una perspectiva democrática para configurar las CAP, esta se concretiza mediante

la concertación con aliados estratégicos para la elaboración, ejecución y evaluación del PEI, y en la generación de un clima institucional favorable para valorar la diversidad sociocultural de las familias en los resultados de los aprendizajes. (p.16). Implica establece relaciones de respeto, colaboración y corresponsabilidad con los aliados estratégicos para concretizar modelos en la gestión escolar, aprovechando los diversos saberes y recursos para dar cuenta de los resultados.

La escuela constituye una organización donde se despliegan las prácticas docentes. Constituye el escenario más importante de socialización profesional, pues es allí donde se aprenden los saberes, normas, tradiciones y costumbres del oficio. En este sentido, “la escuela es una construcción cultural en la que cada maestro aporta sus intereses, habilidades, proyectos personales y saberes a una acción educativa común”. La reflexión sobre esta dimensión enfatiza las características institucionales que influyen en las prácticas, a saber: las normas de comportamiento y comunicación entre colegas y autoridades; los saberes y prácticas de enseñanza que se socializan en el gremio; las costumbres y tradiciones, estilos de relación, ceremonias y ritos; modelos de gestión directiva y condiciones laborales, normativas laborales y provenientes del sistema más amplio y que penetran en la cultura escolar. (MINEDU, 2016)

2.2.8. Dominios de la práctica pedagógica

a) A nivel personal

El profesor ante todo es un ser humano, por tanto, la práctica docente es una práctica humana. El docente debe ser entendido como un individuo con cualidades, características y dificultades; con ideales, proyectos, motivaciones, imperfecciones, dada su individualidad, las decisiones que toma en su quehacer profesional adquieren un carácter particular. En este ámbito, la reflexión se dirige a la concepción del profesor como ser histórico, capaz de analizar su presente con miras a la construcción de su futuro, es importante mirar la propia historia personal, la experiencia profesional, la vida cotidiana y el trabajo, las

razones que motivaron su elección vocacional, su motivación y satisfacción actual, sus sentimientos de éxito y fracaso, su proyección profesional hacia el futuro. (Contreras, 2017).

b) A nivel interpersonal

La práctica docente se fundamenta en las relaciones de los actores que intervienen en el quehacer educativo: alumnos, docentes, directores, madres y padres de familia. Estas relaciones son complejas, pues los distintos actores educativos poseen una gran diversidad de características, metas, intereses, concepciones, creencias, etc. La manera en que estas relaciones se entretajan, constituyendo un ambiente de trabajo, representa el clima institucional que cada día se va construyendo dentro del establecimiento educativo. El análisis de esta dimensión supone una reflexión sobre el clima institucional, los espacios de participación interna y los estilos de comunicación; los tipos de conflictos que emergen y los modos de resolverlos, el tipo de convivencia de la escuela y el grado de satisfacción de los distintos actores respecto a las relaciones que mantienen. Minedu (2016). No cabe duda, es fundamental analizar la repercusión que tiene el clima escolar en la disposición de los distintos miembros de la institución: docentes, directivos, administrativos, apoderados y estudiantes

c) A nivel social

(MINEDU, 2016) afirma que “la dimensión social [...] al conjunto de relaciones que se refieren a la forma en que cada docente percibe y expresa su tarea como agente educativo cuyos destinatarios son los sectores sociales” (p. 14). La dimensión social se relaciona con la demanda social hacia el quehacer docente, con el contexto socio histórico, con las variables geográficas y culturas particulares. Por otro lado, es esencial rescatar el alcance social que las prácticas pedagógicas que ocurren en el aula tienen desde el punto de vista de la equidad, el análisis de esta dimensión implica la reflexión sobre el sentido del quehacer docente, en el momento histórico en que vive y desde su entorno

de desempeño. De la misma manera, es necesario reflexionar sobre las propias expectativas y las que recaen en la figura del maestro, junto con las presiones desde el sistema y las familias. Es necesario, además reflexionar sobre la forma que en el aula se expresa la distribución desigual de oportunidades, buscando alternativas de manejo diferentes a las tradicionales.

d) A nivel didáctico

(MINEDU, 2016), afirma que “el rol del docente como mediador de los procesos de enseñanza, orienta, dirige, facilita y guía la interacción con el saber colectivo organizado para que construyan su propio conocimiento” (p. 16). En este sentido, la función del profesor, en lugar de transmitir, es la de facilitar los aprendizajes que los mismos estudiantes construyan en la sala de clases. El análisis de esta dimensión se relaciona con la reflexión sobre la forma en que el conocimiento es presentado a los estudiantes para que lo recreen, y con las formas de enseñar y concebir en proceso educativo. Con este fin, es necesario analizar: los métodos de enseñanza que se utilizan, la forma de organizar el trabajo con los alumnos, el grado de conocimiento que poseen, las normas del trabajo en aula, los tipos de evaluación, los modos de enfrentar problemas académicos y, finalmente, los aprendizajes que van logrando los alumnos.

e) A nivel ético

La práctica docente no es neutra, inevitablemente conlleva un conjunto de valores, cada profesor, en su práctica educativa, manifiesta de modo implícito o explícito sus valores personales, creencias, actitudes y juicios. En definitiva, el maestro va mostrando sus visiones de mundo, sus modos de valorar las relaciones humanas y el conocimiento y sus maneras de guiar las situaciones de enseñanza, lo que constituye una experiencia formativa. (MINEDU, 2016)

2.2.9. El monitoreo y acompañamiento en el fortalecimiento de la práctica pedagógica

El monitoreo y acompañamiento es una estrategia orientada a generar cambios en los actores involucrados con el desarrollo pedagógico. De esta forma, se toma como punto de partida la práctica cotidiana de los directores y docentes para crear espacios de reflexión y compromisos que favorezcan la mejora de la calidad educativa. El monitoreo y acompañamiento se realizará con el enfoque crítico reflexivo porque confiere a los involucrados la capacidad de reconocer sus avances, dificultades, posibilidades y proyectar nuevas formas mejoradas de desempeño. (MINEDU, 2016). Es decir, promueve la autonomía progresiva del director y docente, así como el hábito de la reflexión continua antes y durante sobre la acción ejecutada.

Desde este enfoque los directores y docentes son incentivados a utilizar estrategias metacognitivas y autorreguladoras que le permitan continuar aprendiendo por sí mismos; para ello se utiliza preguntas significativas que permitan la reflexión y crítica de lo actuado. De la misma forma, permite efectuar proceso de monitoreo y acompañamiento pedagógico para levantar información que nos permita clarificar, valorar, expresar inquietudes, proponer sugerencias y recomendaciones, a la par, admite sistematizar la información, identificando las fortalezas y aspectos críticos del monitoreado, en definitiva, estos procesos permiten la reflexión crítica y la asunción de compromiso para deconstrucción de la práctica pedagógica o de la gestión escolar.

2.2.10. La práctica pedagógica orientada al logro de aprendizajes previstos en el perfil de egreso

Generación de espacios de trabajo colegiado diversos y otras estrategias de acompañamiento pedagógico para reflexionar, evaluar y tomar decisiones que fortalezcan la práctica pedagógica de las y los docentes, y el involucramiento de las familias en función de los aprendizajes de los estudiantes, monitoreo de la práctica pedagógica docente utilizando las rúbricas de observación de aula u

otros instrumentos para recoger información sobre su desempeño, identificar fortalezas y necesidades, y realizar estrategias de fortalecimiento. (MINEDU, 2015). Esta práctica aplica preferentemente en las II. EE. con directiva/o sin aula a cargo, desarrollo de estrategias para atención a estudiantes en riesgo de interrumpir sus estudios para que alcancen los aprendizajes esperados y culminen su trayectoria educativa, Implementación de estrategias de difusión de los enfoques del CNEB a toda la comunidad educativa implementación de estrategias de desarrollo de competencias docentes y de desarrollo profesional en el ámbito pedagógico.

2.2.11. El trabajo colaborativo en la mejora de la práctica pedagógica

La colaboración es reconocida como un medio para alcanzar la mejora de la práctica pedagógica, además, la colaboración en la gestión directiva es una oportunidad de aprendizaje profesional para los docentes.

Según Stewart (1996), afirma que “la colaboración configura un puente vital entre el perfeccionamiento de la escuela y el perfeccionamiento de profesorado” (p. 25). En consecuencia, se identifican cuatro componentes que son los siguientes:

- Metas comunes: Las metas son negociadas y formuladas por los miembros y la aceptación de estas contribuye con el sentido de unidad y genera compromiso mutuo.
- Trabajo conjunto o interdependencia: El apoyo mutuo permite alcanzar las metas. Es más, los individuos con metas comunes están motivados para colaborar, ya que consideran que se necesitan entre ellos.
- Paridad: Los miembros deben creer que todos los individuos pueden contribuir significativamente y su aporte es valioso. Aprender a colaborar implica compartir poder, conocimiento e influencia.
- Voluntario: El trabajo colaborativo surge del valor percibido y comprensión de que el trabajo conjunto es productivo.

En este punto, es importante mencionar que las escuelas que mantienen una noción desintegrada de sus componentes pueden estar reforzando el sentido de aislamiento que experimentan algunas y algunos docentes y estudiantes.

2.2.12. Impacto del trabajo colaborativo en la práctica pedagógica

La colaboración docente es una condición esencial para impulsar procesos de innovación y mejora en los centros educativos. el éxito de un plan de mejora escolar requiere la interacción de muchas personas en diferentes niveles y se apoya de la interdependencia de las partes y respeto mutuo estas características son una constante en todas aquellas escuelas que muestran buenos resultados de aprendizaje o han conseguido desarrollar procesos de cambio eficaces

Chiavenato (2010), afirma que “La colaboración constituye una herramienta para la mejora de la enseñanza, debido a que los intercambios proveen los recursos para aprender en y desde la práctica, alentando diálogos sustentados en la experiencia de aula” (p. 14). En efecto, los procesos colaborativos facilitan el análisis de las prácticas docentes desde diferentes ángulos, y, más aún, que estas sean valoradas desde una óptica indagadora y reflexiva; En este sentido, la colaboración en las escuelas es una tarea central y una oportunidad de aprendizaje profesional para las y los docentes, ya que genera espacios de reflexión compartida con colegas sobre los dilemas y problemas de la práctica, en consecuencia, las necesidades de aprendizaje se convierten en una necesidad de aprendizaje para el cuerpo docente, además, la colegialidad puede, también, estimular la motivación y el compromiso docente a medida que se establecen los propósitos de la colaboración en un clima de altas expectativas para su trabajo y el progreso de los estudiantes, de esa manera, el trabajo colegiado brinda una plataforma para generar una visión compartida que oriente la toma de decisiones a favor de las y los estudiantes, y en congruencia con las posibilidades y recursos de los profesores.

2.2.13. La práctica pedagógica del director

El rol de las y los directivos resulta clave para garantizar las condiciones y estructuras necesarias para un ambiente de trabajo colaborativo, el equipo directivo asegura que los intercambios se mantengan enfocados en los aprendizajes de las y los estudiantes, al facilitar reflexiones estimulantes y garantizar la periodicidad de los encuentros, así como un entorno de confianza y respeto.

Las demandas educativas del siglo XXI hacen necesario cuestionar y replantear los modelos tradicionales de gestión y liderazgo en las escuelas. En este contexto, investigaciones en diversas partes del mundo han explorado el impacto del directivo en los resultados y desarrollo de los estudiantes. En relación con este punto, la experiencia e investigación de sistemas educativos exitosos sitúa al liderazgo escolar como segundo factor de influencia en los aprendizajes después de la acción docente.

Al respecto Chiavenato (2010). Las instituciones educativas que logran mejores aprendizajes en los estudiantes tienen como característica común contar con un sólido liderazgo por parte de equipo directivo y su equipo, quienes dedican la mayor parte del tiempo a actividades vinculadas directamente con la mejora de la enseñanza, este tipo de gestión es propia de una o un líder pedagógico. (p. 56).

Un líder pedagógico influye en otras y otros para dirigir los esfuerzos a la mejora del aprendizaje de las y los estudiantes. En las condiciones actuales de muchas escuelas, en muchos casos, es preciso asegurar la gestión y funcionamiento de la organización, pero ejercer un liderazgo pedagógico supone ir más lejos, induciendo al grupo a trabajar en determinadas metas propiamente pedagógicas. El liderazgo pedagógico se caracteriza por considerar a la y al estudiante, y sus aprendizajes como el objetivo central de la gestión escolar. (Díaz, 2015). Este proceso implica organizar a la escuela y

gestionar las condiciones para que docentes y estudiantes puedan desarrollar procesos de enseñanza y aprendizaje en un contexto óptimo.

Como vemos, el líder pedagógico provee de una dirección a la comunidad educativa y orienta los recursos de la escuela para lograr aprendizajes de calidad, en definitiva, las prácticas que caracterizan a un líder pedagógico es que promueven y participan en la planificación, coordinan y evalúan los procesos y resultados, gestionan estratégicamente los recursos y talentos humanos en el logro de las metas y expectativas comunes.

2.2.14. La práctica pedagógica del docente

Todas las acciones pertinentes y contextualizadas que realizan los docentes deben considerar las necesidades, intereses y estados emocionales de las y los estudiantes para que aprendan a desarrollar el pensamiento crítico, gestionar habilidades blandas, regular su autonomía en un aprendizaje colectivo significativo, confronten ideas razonadamente, interactuando entre pares para compartir prácticas exitosas siempre mediados por los docentes que despliegan y mejoran las prácticas pedagógicas reflexivas que permite retroalimentar formativamente según los diferentes contextos.

Es el cúmulo de prácticas pedagógicas que realizan los docentes son inherentes a su rol. Este proceso está limitado las capacidades que demuestra en el estudiante y en el contexto donde se realizan las acciones educativas. Es decir, estas labores lo ejercen en diferentes ámbitos: el contexto socio cultural y lingüístico, donde el propio docente que muchas veces realiza procesos auto reflexivos. (Montenegro, 2016).

La práctica pedagógica del docente como el cumplimiento de todas las normas, exigencias, propósito y fines establecidos por la escuela y que facilitan la realización de todas las actividades que hagan posible el logro alcanzar las metas establecidas; en efecto la práctica pedagógica, es el conjunto de actividades que lleva a cabo el docente para cumplir con los procesos que permitan aprender a cada uno de los estudiantes. (Freire, 2014). No cabe duda,

la práctica pedagógica que realiza el docente y que admite saber en qué medida se lograron los objetivos pedagógicos pre establecidos, se requiere reunir información que permita la toma de decisiones para mejorar los programas educativos, constituye una herramienta que se encuentra al servicio de la educación y que se puede convertir en un medio de retroalimentación e incluso en un instrumento para mejorar la gestión escolar.

2.2.15. Perfil del docente en la práctica pedagógica

Este perfil es acorde a lo establecido en el sistema educativo, en los tres niveles de la educación básica inicial, primaria y secundaria; y tiene un carácter nacional. A su vez está compuesto por cinco dimensiones que detallan los dominios cada uno de los aspectos esenciales del perfil de la práctica pedagógica del docente; Un docente conocedor de sus alumnos, sabe de qué manera aprenden y lo que necesitan aprender, asimismo, el docente organizado y que evalúa la labor educativa, realizando una inspección técnica pertinente, un docente que es capaz de reconocerse, a sí mismo como profesional y que mejora continuamente con la finalidad de ayudar a los estudiantes en sus labores de aprendizaje, un docente capaz de asumir las funciones acordes a las leyes y la ética que son inherentes a su carrera para satisfacer las necesidades de los estudiantes, un docente activo y comprometido con el funcionamiento eficaz de la institución y que promueve su vínculo con la comunidad asegurando el éxito de los estudiantes en su formación educativa. (Fischman, 2010). En definitiva, son los rasgos de conducta y aptitudes que se desea que un docente pueda alcanzar dentro del desempeño de sus funciones.

2.2.16. Marco de la práctica pedagógica del docente

En cuanto a las dimensiones del marco de la práctica pedagógica del docente se han establecido por el Ministerio de Educación las siguientes:

a) Uso pedagógico del tiempo en las experiencias de aprendizajes

Hace referencia a la utilización óptima del tiempo pedagógico en el cumplimiento de las actividades dentro de las experiencias de aprendizajes. Es la priorización de las actividades que servirán a las y los estudiantes para que construyan aprendizajes significativos, siempre acordes con el uso de metodología apropiada, así como de herramientas pedagógicas, materiales y recursos que se encuentren disponibles. (MINEDU, 2014)

b) Uso de herramientas pedagógicas en las experiencias de aprendizajes

Esta dimensión se refiere al conjunto de los insumos pedagógicos, dentro de los cuales están las rutas de aprendizaje, el diseño curricular, las orientaciones básicas para elaborar la programación curricular y las diferentes experiencias de aprendizaje que son las fuentes que el docente consulta y toma como guías de orientación para hacer posible el dominio de la autorreflexión crítica que le permita elaborar sus programaciones curriculares y unidades didácticas. (MINEDU, 2014)

c) Uso de materiales y recursos educativos en la experiencia de aprendizaje

Es el uso de los materiales educativos que permite que el transcurso de enseñanza - aprendizaje en los distintos niveles educativos, pueda lograr el desarrollo de las competencias, capacidades y habilidades en los diferentes niveles de concretización personal. Los recursos educativos tienen funciones establecidas y son los que motivan y hacen posible el desarrollo de aprendizajes en cada uno de los estudiantes. (MINEDU, 2014)

d) Gestión del clima escolar

Se refiere proyectar y ejecutar actividades y funciones que permitan la adquisición de elementos básicos que ayuden a fomentar las buenas relaciones entre los actores educativos internos y externo, puesto que, el proceso de

enseñanza - aprendizaje está centrado en el estudiante y es por quien se lleva cabo todas las actividades planificadas, buscando su satisfacción en los aspectos individuales, emocionales y actitudinales. (MINEDU, 2014)

2.3. Formulación de hipótesis

2.3.1. Hipótesis general

Existe relación directa y significativa entre el liderazgo directivo y la práctica pedagógica de los docentes en una Red Educativa de Huancavelica.

2.3.2. Hipótesis específicas

- a) Existe relación directa y significativa entre el liderazgo directivo y la planificación del proceso de enseñanza y aprendizaje de los docentes en una Red Educativa de Huancavelica.
- b) Existe relación directa y significativa entre el liderazgo directivo y el manejo de la didáctica en la enseñanza y aprendizaje de los docentes en una Red Educativa de Huancavelica.
- c) Existe relación directa y significativa entre el liderazgo directivo y el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente en una Red Educativa de Huancavelica.

2.4. Definición de términos

Líder

Es una persona que influye positivamente en sus seguidores, orienta y presenta habilidad para convencer y conmueve las actitudes en el logro de los objetivos, produce resonancia, genera condiciones óptimas para interactuar empáticamente y moviliza las actitudes en la mejora de las relaciones interpersonales. (Leith Wood, 2010)

Liderazgo

Es la capacidad para transformar una visión en realidad objetiva (Bass, 2010).

Liderazgo directivo

La labor de movilizar e influenciar a otros para articular y lograr las intenciones y metas compartidas de la escuela. También refieren a los líderes pedagógicos apoyan a sus equipos mostrando respeto y consideración por sus sentimientos y necesidades personales. (Chiavenato, 2010).

Práctica pedagógica

La práctica pedagógica se concibe como un proceso de autorreflexión, que se convierte en el espacio de conceptualización, investigación y experimentación didáctica. (Covey, 2008).

2.5. Identificación de variables

2.5.1. Variable 1

Liderazgo directivo

a) Definición conceptual

La labor de movilizar e influenciar a otros para articular y lograr las intenciones y metas compartidas de la escuela, también refieren a los líderes pedagógicos que apoyan a sus equipos mostrando respeto y consideración por sus sentimientos y necesidades personales. (Chiavenato, 2010).

b) Definición operativa

El liderazgo es la influencia interpersonal ejercida en una situación, dirigida a través del proceso de comunicación humana a la consecución de uno o diversos objetivos específicos, éste se halla determinado por factores asociados al propio docente, al estudiante y al entorno, asimismo, el desempeño se ejerce en diferentes campos: el contexto socio cultural, institucional, el aula y sobre el propio docente, mediante una acción reflexiva, dichas acciones serán

medidas a través del cuestionario de encuesta con una escala ordinal tipo Likert.

2.5.2. Variable 2

Práctica pedagógica

a) Definición conceptual

La práctica pedagógica se concibe como un proceso de autorreflexión, que se convierte en el espacio de conceptualización, investigación y experimentación didáctica. (Fischman, 2010).

b) Definición operativa

La práctica pedagógica es un proceso de auto reflexión, se convierte en un espacio de reconceptualización, investigación y experimentación didáctica, donde el estudiante aborda saberes de manera articulada e interdisciplinar que enriquecen la comprensión de la realidad, asimismo, es el eje que articula todas las actividades curriculares desde la teoría a la práctica, en la cual se aplican acciones como rediseñar la experiencias de aprendizajes, preparar materiales y poner a disposición de los estudiantes para desarrollar competencias. Este será medida a través del cuestionario de encuesta, el cual nos indicará las acciones observables, las cuales serán medidos en una escala ordinal tipo Likert.

2.6. Operacionalización de variables

Variables	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala	Niveles
Variable 1 Liderazgo directivo	1. Gestión pedagógica	1.1. Gestiona la formación continua de las y los profesores.	1 al 8	Categoría ordinal	Excelente (81 –100) Bueno (61 – 80) Regular (41 – 60) Bajo (20 – 40)
		1.2. Genera espacios para el trabajo colaborativo y cooperativo.			
		1.3. Orienta el uso de técnicas e instrumentos para la evaluación de los aprendizajes.			
		1.4. Realiza el monitoreo y acompañamiento de prácticas pedagógicas de manera continua y sostenida.			
	2. Gestión institucional	2.1. Genero condiciones óptimas para el trabajo en equipo.	9 al 14		
		2.2. Propicia un clima institucional óptimo para el trabajo colaborativo.			
		2.3. Establece una relación afectiva y armónica con los docentes de la institución educativa.			
	3. Gestión administrativa	3.1. Manejo y gestiono con eficacia y sentido ético los recursos financieros de la Institución Educativa.	15 al 20		
		3.2. Rindo cuentas claras de los encargos y/o actividades a los actores de la Institución Educativa.			

Nota: Elaboración propia.

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	ESCALA	NIVELES
Variable 2 Práctica pedagógica	1. Planificación del proceso de enseñanza - aprendizaje	1.1. Determina el propósito de aprendizaje considerando las necesidades identificadas. 1.2. Diseña y organiza situaciones y condiciones pertinentes al propósito de aprendizajes. 1.3. Establezco criterios para valorar evidencias de aprendizajes sobre el progreso	1 al 8	Categoría ordinal	Muy eficiente (81 – 100) Eficiente (61 – 80) Poco eficiente (41 – 60) Deficiente (20 – 40)
	2. Manejo de la didáctica en el proceso de enseñanza - aprendizaje	2.1. Utiliza recursos didácticos pertinentes y relevantes en el desarrollo de la experiencia de aprendizajes. 2.2. Realiza la mediación y acompañamiento en la mejora del aprendizaje. 2.3. Describe el nivel de logro del desarrollo de la competencia considerando los criterios del estándar.	9 al 14		
	3. Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente	3.1. Promueve la reflexión sistemática para mejorar su práctica pedagógica. 3.2. Suscita el trabajo en equipo para diseñar e implementar buenas prácticas pedagógicas en el desarrollo personal y profesional. 3.3. Demuestro competencias y actúa con sentido ético.	15 al 20		

Nota: Elaboración propia

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

3.1. Ámbito de estudio

La tesis se efectuó en el distrito, provincia y Región de Huancavelica, que se ubica en la sierra centro de Perú a 3686 m.s.n.m. El acopio de datos, concretamente se procesó en una Red Educativa de Huancavelica.

3.2. Tipo de investigación

La investigación fue básica, porque nos permitió indagar y generar nuevos conocimientos sobre las dimensiones de las variables de estudio el liderazgo directivo y la práctica pedagógica. Al respecto Sierra (2006), define que “La investigación básica se caracteriza por llevarse a cabo en laboratorios contribuye ampliar el conocimiento científico creando nuevas teorías o modificando las ya existentes” (p. 122).

3.3. Nivel de investigación

El nivel de profundidad con que se investigó es el correlacional que permitió describir las variables de estudio de la muestra en un determinado tiempo; facilito recopilar información y permitió determinar la relación entre liderazgo

directivo y las prácticas pedagógicas. Al respecto Bisquerra (2006), explica que “Establece el grado de relación o asociación no causal existente entre dos o más variables, mide mediante pruebas de hipótesis correlacionales y la aplicación de técnicas estadísticas para estimar la correlación”. (p. 156).

Según Cazau (2006), comenta que “Está orientada a describir las variables de estudio en la muestra seleccionada; permite recopilar información sobre la relación entre las variables, en un intervalo de tiempo determinado conforme se presenta en la realidad”. (p. 154).

3.4. Método de investigación

Se utilizó los siguientes métodos

3.4.1. Métodos generales

a) Método científico

Según Kerlinger (2002), afirma que “Es una metodología para obtener nuevos conocimientos, que ha caracterizado históricamente a la ciencia, y que consiste en la observación sistemática, medición, experimentación y la formulación, análisis y modificación de hipótesis”. (p. 147). Por lo tanto, la aplicación del método científico permitió identificar y plantear el problema, formular y contrastar la hipótesis general y específicos.

b) Método estadístico

Al respecto Sautu (2005), manifiesta que “Consiste en una secuencia de procedimientos para el manejo de los datos cualitativos y cuantitativos de la investigación, las etapas del método estadístico: recolección, recuento, presentación, síntesis y análisis”. (p. 150). En síntesis, el estadístico permitió recolectar datos e informaciones a través de técnicas e instrumentos que fueron tratados estadísticamente para determinar la relación entre las variables.

3.4.2. Métodos específicos

a) Método descriptivo

Continuando con Sánchez (2002), afirma que “Consiste en describir, analizar e interpretar sistemáticamente un conjunto de hechos o fenómenos y sus variables que les caracterizan de manera tal como se dan en el presente”. (p. 147). El método descriptivo, nos permitió describir, analizar y evaluar las características de las variables y los datos recogidos, igualmente, accedió recoger y tabular datos para analizar e interpretar las relaciones que existen entre las dos variables identificadas.

b) Métodos lógicos

El método inductivo como el deductivo son estrategias de razonamiento lógico, siendo que el inductivo utiliza premisas particulares para llegar a una conclusión general, y el deductivo usa principios generales para llegar a una conclusión específica. Ambos métodos son importantes en la producción de conocimiento. (Sauto, 2005).

Entre estos fueron: Analítico-sintético; inductivo-deductivo

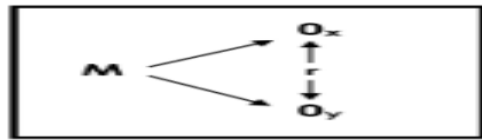
- Inductivo. Asintió analizar casos particulares a partir de los cuales se extrajo conclusiones de carácter general.
- Deductivo. Se aplicó para deducir o concluir principios generales ya conocidos a lo particular, recurriendo a la aplicación, comprobación y la demostración.
- Analítico. Permitted examinar minuciosamente los resultados, que implico observar y describir críticamente las partes de un todo
- Sintético. Accedió sintetizar la información recopilada con el afán de estructurar las ideas.

3.5. Diseño de investigación

El diseño descriptivo correlacional orienta a la determinación del grado de relación existente entre dos o más variables de interés en una misma muestra de sujetos o el grado de relación existente entre dos fenómenos o eventos

observados (Valderrama, 2002). Por lo tanto, en el presente estudio se utilizó el diseño correlacional descriptivo.

El esquema fue el siguiente:



Donde:

M = Muestra

V1 = Variable 1: Liderazgo directivo

V2 = Variable 2: Practicas pedagógicas

r = Relación entre las dos variables

3.6. Población, muestra y muestreo

3.6.1. Población

(Bernal, 2010), señala que “El concepto de universo está referido al conjunto de elementos de las unidades comprendidas en la investigación, o sea, a la totalidad del fenómeno a estudiar” (p. 152). La población posee característica común, los cuales nos permitió recoger datos pertinentes según la naturaleza de las variables.

(Oseda, 2008), dice que “La población es el conjunto de individuos y objetos de los que se desea conocer algo en una investigación” (p. 163) al respecto, la población del presente estudio está conformado por 3 directivos y 22 docentes en una Red Educativa de Huancavelica.

3.6.2. Muestra

Bisquerra (2006), señala que “La muestra es parte de un conjunto debidamente elegida, que se somete a observación científica en representación del conjunto, con el propósito de obtener resultados validos”. (p. 164). La población fue

relativamente pequeña, en consecuencia, previamente se aplicó la prueba piloto los cuales evidenciaron resultados positivos que dieron la validez y confiabilidad del instrumento, el criterio fue el no probabilístico. La muestra estuvo conformada por 3 directores y 22 docentes nombrados y contratados en una Red Educativa de Huancavelica.

3.6.3. Muestreo

Al respecto Cazua (2006), explica que “Para seleccionar una muestra, lo primero es definir la unidad de análisis es decir los que van a ser medidos” (p. 142) En el presente estudio el muestreo fue no probabilístico de tipo intencional. Por otra parte, no se estructuró ningún criterio estadístico, en tal sentido fueron elegidos a criterio de la investigadora, 22 docentes y 3 directores de una Red Educativa de Huancavelica.

3.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

3.7.1. Técnicas de recolección de datos

Se utilizó las siguientes técnicas de análisis de datos

a) La encuesta

La encuesta es una técnica que se lleva a cabo mediante la aplicación de un cuestionario a una muestra, estas proporcionan información sobre las opiniones, actitudes y comportamientos de las personas, la encuesta se aplica ante la necesidad de probar una hipótesis o descubrir una solución a un problema, e identificar e interpretar, de la manera más metódica posible, un conjunto de testimonios que puedan cumplir con el propósito establecido. (Bisquerra, 2006).

En el presente estudio se evidenció un análisis confiable relacionados a nuestros objetivos e hipótesis planteados, para el cual se utilizó técnicas e instrumentos que permitió medir diferentes resultados, este nos proporcionó

interpretar y generar conclusiones óptimas referentes al presente trabajo de investigación.

Para Sierra (2006), señala que “Las técnicas investigativas son variadas y se las puede agrupar en tres clases: conceptuales, descriptivas o no métricas y cuantitativas o métricas” (p. 54). Continuando con Sánchez (2002), comenta que “Es la implementación instrumental del diseño escogido”. (p. 123). Según Bisquerra (2006), precisa que “Las técnicas son los medios empleados para recoger información” (p. 147). Para nuestro trabajo de investigación se utilizó la técnica de la encuesta.

3.7.2. Instrumentos de recolección de datos

a) El cuestionario

Un cuestionario es un instrumento de investigación que consiste en un conjunto de preguntas u otros tipos de indicaciones con el objetivo de recopilar información de un encuestado, estas son una mezcla de preguntas cerradas y abiertas, se utiliza en datos cualitativas como cuantitativas (Bisquerra, 2006)

Según (Hernández R. , 2012), menciona que “consiste en un listado de aspectos a evaluar contenidos, capacidades, habilidades, conductas, etc., Los cuales se puede calificar (por ejemplo, una "X" si la conducta no es lograda) un puntaje o una nota. (p.125). En el presente estudio se utilizó como instrumento el cuestionario de encuesta que agrupó ítems de valoración en una escala ordinal con un baremo en cuatro niveles: (Excelente, bueno, regular y bajo) referente a liderazgo directivo y en la práctica pedagógica, el baremo fue: (Muy eficiente, eficiente, poco eficiente y deficiente). De la misma forma, dichos instrumentos previamente fueron validados por juicio de expertos. En cuanto la variable liderazgo directivo estuvo compuesto por 20 ítems agrupados en las siguientes dimensiones:

- Gestión pedagógica compuesta por 8 ítems.
- Gestión institucional compuesta por 6 ítems.

- Gestión administrativa compuesta por 6 ítems

El instrumento cuestionario de encuesta tipo Likert, nos permitió medir la variable práctica pedagógica; estuvo compuesto por 20 ítems agrupados en tres dimensiones:

- Planificación del proceso de enseñanza - aprendizaje compuesta por 8 ítems.
- Manejo de la didáctica en el proceso de enseñanza - aprendizaje compuesta por 6 ítems.
- Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente compuesta por 6 ítems

La respuesta de cada ítem fue de tipo cerradas, estos fueron valorizados en una escala tipo Likert determinados en cinco niveles: Nunca (1), Casi nunca (2), A veces (3), Casi siempre (4) y Siempre (5).

a) Validez de los instrumentos

Para Hernández (2012), afirma que “validez es el grado en que un instrumento en verdad mide la variable que se busca medir”. (p. 124). Se eligió por la validez de contenido a través de juicio de expertos.

En la siguiente tabla se muestran los resultados obtenidos:

Tabla 1.

Validación de contenido a través de juicio de expertos

Expertos	Cargo	Apreciación	Valoración
Raúl Curi Paytán	Mg En Educación	Aplicable	0.86
Enma Vargas Martínez	Mg. En Educación	Aplicable	0.86
Eber Saúl Huamán Porras	Mg. En Educación	Aplicable	0.86

Nota: Juicio de expertos estadística de los investigadores.

b) Nivel de confiabilidad

Según Mejía (2005), explica que “la confiabilidad es el grado en que un instrumento produce resultados consistentes y coherentes”. (p. 158). Se estableció la confiabilidad mediante el coeficiente Alfa de Cronbach, los valores oscilan entre 0 y 1 (el 0 indica ausencia total de consistencia y 1 revela estabilidad perfecta).

Donde la fórmula fue el siguiente:

a) Coeficiente Alfa de Cronbach

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

Donde:

K: Número de ítems

Si²: Varianzas muestral de cada Ítems

St²: Varianza del total de puntaje de los Ítems

α : Coeficiente de Alfa de Cronbach

En el presente estudio se analizó la confiabilidad del instrumento cuestionario de encuesta para medir las variables: Liderazgo directivo y la práctica pedagógica, para el cual se utilizó el software estadístico SPSS v25, determinado el uso del coeficiente de la prueba de Alfa de Cronbach. Habiendo realizado la valoración el análisis nos brindó un resultado mayor a 0,5, que garantizó la confiabilidad de los instrumentos.

Tabla 2.

Estadístico Alfa de Cronbach: Cuestionario de liderazgo directivo

Alfa de Cronbach	Nº de elementos
0.790	20

Nota: Datos propios.

En consecuencia, previamente se aplicó la prueba piloto a la muestra poblacional cuyos resultados evidenciaron que el instrumento tiene validez y confiabilidad, así mismo mediante el coeficiente Alfa de Cronbach se mostró una confiabilidad de 0.790 del instrumento cuestionario de encuesta que nos permitió medir la variable liderazgo directivo.

Tabla 3.

Estadístico de confiabilidad alfa de Cronbach: Cuestionario de práctica pedagógica

Alfa de Cronbach	Nº de elementos
0.770	20

Nota: Datos propios.

El valor del coeficiente Alfa de Cronbach es de 0,770, el instrumento fue confiable para medir la variable práctica pedagógica. Define alta confiabilidad referido a liderazgo directivo que fue 0,790; y en la variable práctica pedagógica fue 0,770, en consecuencia, se afirma que fueron confiables para su aplicación.

3.8. Técnicas de procesamiento y análisis de datos

El análisis estadístico se realizó a través del programa estadístico SPSS v25 considerando los siguientes niveles:

El análisis descriptivo. Se cuantificaron tablas de frecuencias y gráfico de barras para describir el comportamiento de las variables y sus dimensiones.

El análisis correlacional. Se analizaron las relaciones entre las variables de estudio a través de la prueba no paramétrica Rho de Spearman de escala ordinal.

La regla de decisión fue:

Si, $p < 0.05$; entonces se rechaza la hipótesis nula.

Los resultados de las pruebas de correlación fueron interpretados y comparados utilizando los datos de siguiente tabla:

Tabla 4.

Interpretación de los coeficientes de correlación

-
- Coeficiente alfa de Cronbach mayor a 0,9 es Excelente
 - Coeficiente alfa de Cronbach mayor a 0,8 y menor a 0,9 es Bueno
 - Coeficiente alfa de Cronbach mayor a 0,7 y menor a 0,8 Aceptable
 - Coeficiente alfa de Cronbach mayor a 0,6 y menor a 0,7 Cuestionable
 - Coeficiente alfa de Cronbach mayor a 0,5 y menor a 0,6 Pobre
 - Coeficiente alfa de Cronbach menor a 0,5 es Inaceptable
-

Nota: (Hernández, 2010)

3.9. Descripción de la prueba de hipótesis

En el presente trabajo se utilizó el análisis estadístico, ya que la investigación fue de carácter cuantitativa, igualmente, para establecer la relación se utilizó la prueba no paramétrica de Rho de Spearman para la contrastación de hipótesis esta prueba se aplicó debido que los datos de la muestra fueron menores que 30, asimismo, la escala fue ordinal, ya que se buscó determinar la relación que existe entre las variables de estudio.

CAPÍTULO IV

PRESENTACIÓN DE LOS RESULTADOS

4.1. Presentación e interpretación de datos

Descripción de la variable liderazgo directivo y la práctica pedagógica

Los resultados recolectados de la variable liderazgo directivo y la práctica pedagógica se procesaron en la base de datos del software Microsoft Excel v19; luego, fue sistematizado estadísticamente en el programa estadístico de SPSS v26; Se estableció la baremación de las variables y sus dimensiones, se hizo el análisis descriptivo cuantificando en tablas de frecuencias y gráfico de barras para describir y explicar el comportamiento de las variables, donde se pudo observar referente a la variable liderazgo directivo, el 8.0 % (2) se encuentra en el nivel bajo, el 60.0 % (15) en un nivel regular; el 20.00 % (5) en un nivel bueno; y el 12.00 % (3) en un nivel excelente; Asimismo, se visualiza que en la variable de práctica pedagógica estos se encuentran el 8.0 % (2) en un nivel deficiente, el 52.00 % (13), en un nivel poco eficiente, el 16.00 % (4), en un nivel eficiente y el 24.00 % (6) en un nivel muy eficiente. Con los resultados que se obtuvieron, por un lado, se puede observar una relación directa entre el

liderazgo directivo y la práctica pedagógica, es decir; que si el liderazgo directivo es bajo entonces la práctica pedagógica es deficiente, por otro lado, si el liderazgo directivo está en un nivel regular, entonces la práctica pedagógica es poco eficiente, asimismo, si el liderazgo directivo es bueno, entonces la práctica pedagógica es eficiente; Finalmente si el liderazgo directivo es excelente entonces la práctica pedagógica es muy excelente

Descripción de los resultados de la variable: Liderazgo directivo

Tabla 5.

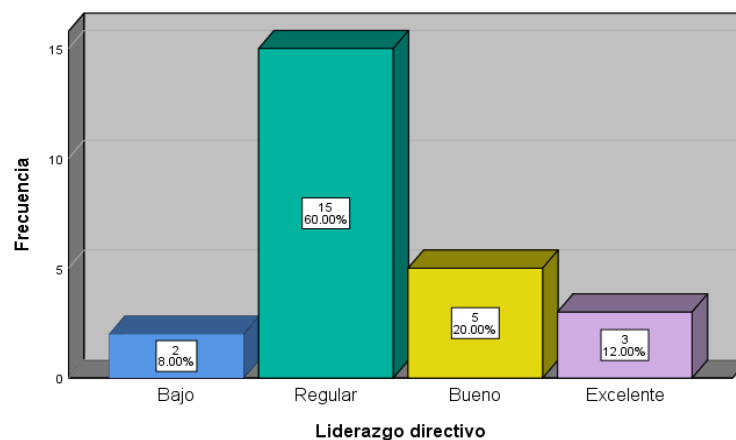
Distribución de frecuencia y porcentaje de los docentes en una Red Educativa de Huancavelica, según el liderazgo directivo.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	2	8.0	8.0	8.0
	Regular	15	60.0	60.0	68.0
	Bueno	5	20.0	20.0	88.0
	Excelente	3	12.0	12.0	100.0
	Total	25	100.0	100.0	

Nota: Datos escala de valoración liderazgo directivo

Figura 1

Distribución porcentual de los profesores según el liderazgo directivo



Nota: La figura muestra las frecuencias porcentuales de la variable: Liderazgo directivo.
Fuente: Escala de valoración -2021.

De acuerdo a los resultados obtenidos en la tabla y figura, se observan valores y frecuencias de los docentes en una Red Educativa de Huancavelica, según el liderazgo directivo, donde se visualiza que el 12.00 % perciben un excelente liderazgo, un 20.00 % bueno, el 60.00 % regular y el 8.0 % un bajo liderazgo.

Tabla 6

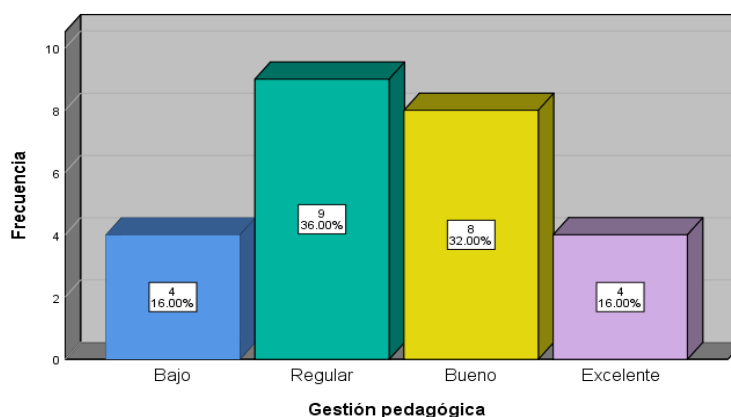
Distribución de frecuencias y porcentajes de los docentes en una Red Educativa de Huancavelica, según la dimensión gestión pedagógica.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	4	16.0	16.0	16.0
	Regular	9	36.0	36.0	52.0
	Bueno	8	32.0	32.0	84.0
	Excelente	4	16.0	16.0	100.0
	Total	25	100.0	100.0	

Nota: Datos escala de valoración liderazgo directivo

Figura 2

Distribución porcentual de los profesores según la dimensión gestión



Nota: La figura muestra las frecuencias porcentuales de la variable: Liderazgo directivo.
Fuente: Escala de valoración -2021.

Según los resultados obtenidos en la tabla y figura, se observan niveles y frecuencias de los docentes en una Red Educativa de Huancavelica, según la dimensión gestión pedagógica, donde se visualiza que el 16.00 % de docentes manifiestan excelente gestión pedagógica, el 32.00 % bueno, el 36.00 % regular y el 16.00 % una baja gestión.

Tabla 7.

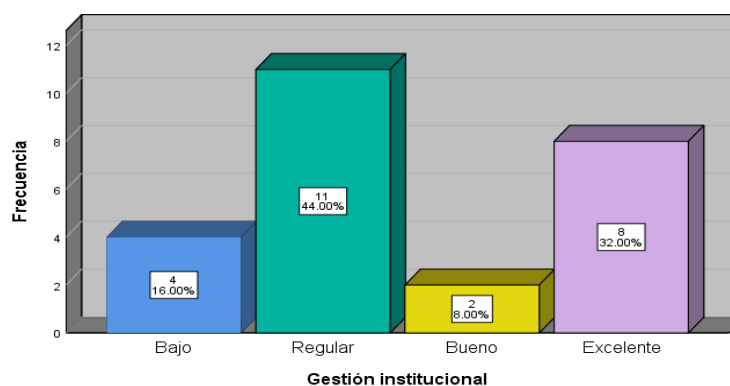
Distribución de frecuencias y porcentajes de los docentes en una Red Educativa de Huancavelica, según la dimensión gestión institucional.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	4	16.0	16.0	16.0
	Regular	11	44.0	44.0	60.0
	Bueno	2	8.0	8.0	68.0
	Excelente	8	32.0	32.0	100.0
	Total	25	100.0	100.0	

Nota: Datos escala de valoración liderazgo directivo.

Figura 3

Distribución porcentual de los profesores según la dimensión gestión



Nota: La figura muestra las frecuencias porcentuales de la variable: Liderazgo directivo.
Fuente: Escala de valoración -2021.

Según los resultados obtenidos en la tabla y figura, se observan valores y frecuencias de los docentes en una Red Educativa de Huancavelica, según la gestión institucional, donde se visualiza que el 32.00 % perciben una excelente gestión institucional, un 8.0 % bueno, el 44.0 % regular y el 16.00 % una baja gestión.

Tabla 8.

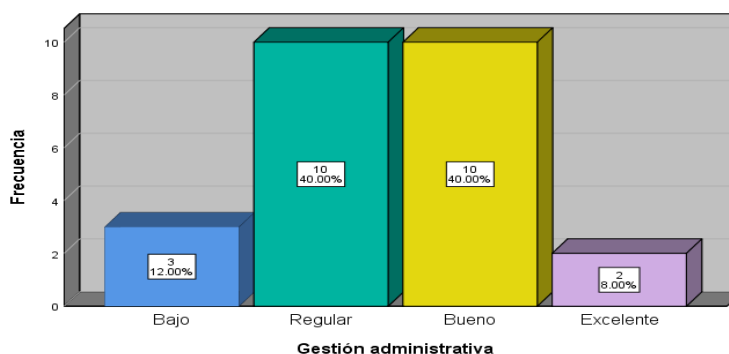
Distribución de frecuencias y porcentajes de los docentes en una Red Educativa de Huancavelica, según la dimensión gestión administrativa.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	3	12.0	12.0	12.0
	Regular	10	40.0	40.0	52.0
	Bueno	10	40.0	40.0	92.0
	Excelente	2	8.0	8.0	100.0
	Total	25	100.0	100.0	

Nota: Datos escala de valoración liderazgo directivo

Figura 4

Distribución porcentual de los profesores según la dimensión gestión



Nota: La figura muestra las frecuencias porcentuales de la variable: Liderazgo directivo.
Fuente: Escala de valoración -2021.

Según los resultados obtenidos en la tabla y figura, se observan niveles y frecuencias de los docentes en una Red Educativa de Huancavelica, según la gestión administrativa, se visualiza que el 8.00 % perciben una excelente gestión administrativa, el 40.00 % bueno, el 40.0 % un regular y el 12.0 % una baja gestión.

Descripción de los resultados de la variable: Práctica pedagógica

Tabla 9

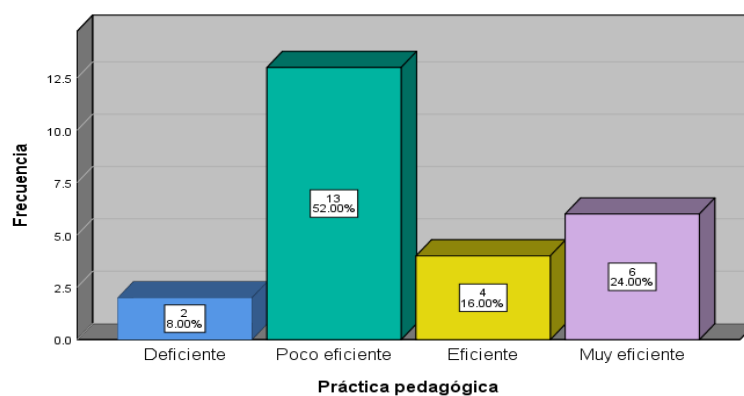
Distribución de frecuencias y porcentajes de los docentes en una Red Educativa de Huancavelica, según la práctica pedagógica

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Deficiente	2	8.0	8.0	8.0
	Poco eficiente	13	52.0	52.0	60.0
	Eficiente	4	16.0	16.0	76.0
	Muy eficiente	6	24.0	24.0	100.0
	Total	25	100.0	100.0	

Nota: Datos escala de valoración práctica pedagógica.

Figura 5

Distribución porcentual de los profesores según la práctica pedagógica



Nota: La figura muestra las frecuencias porcentuales de la variable: Practica pedagógica.
Fuente: Escala de valoración -2021.

Como se muestra en la tabla y figura, se aprecian niveles y frecuencias de los docentes en una Red Educativa de Huancavelica, según la práctica pedagógica, se visualiza que el 24.00 % manifiestan muy eficiente práctica pedagógica, el 16.00 % eficiente, el 52.00 % un poco eficiente y el 8.0 % deficiente.

Tabla 10.

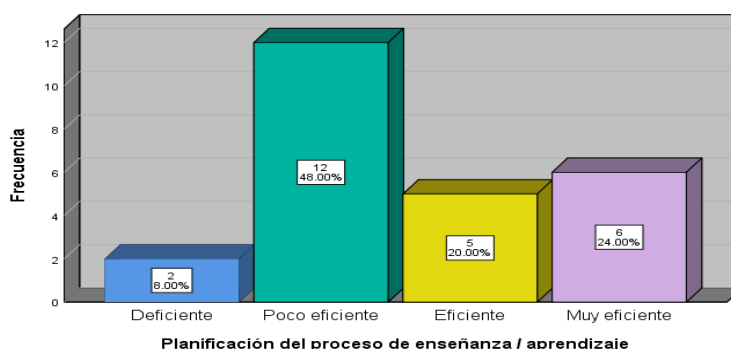
Distribución de frecuencias y porcentajes de los docentes en una Red Educativa de Huancavelica, según la dimensión Planificación del proceso de enseñanza / aprendizaje.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Deficiente	2	8.0	8.0	8.0
	Poco eficiente	12	48.0	48.0	56.0
	Eficiente	5	20.0	20.0	76.0
	Muy eficiente	6	24.0	24.0	100.0
	Total	25	100.0	100.0	

Nota: Datos escala de valoración práctica pedagógico.

Figura 6

Distribución porcentual de los profesores según la planificación del proceso



Nota: La figura muestra las frecuencias porcentuales de la variable: Practica pedagógica.
Fuente: Escala de valoración -2021

En la tabla y figura, se aprecian niveles y frecuencias de los docentes en una Red Educativa de Huancavelica, según la dimensión planificación del proceso de enseñanza - aprendizaje, se muestra que el 8.0 % de profesores manifiestan una deficiente planificación, el 48.00 % un poco eficiente, el 20.00 % un eficiente y el 24.0 % muy eficiente.

Tabla 11.

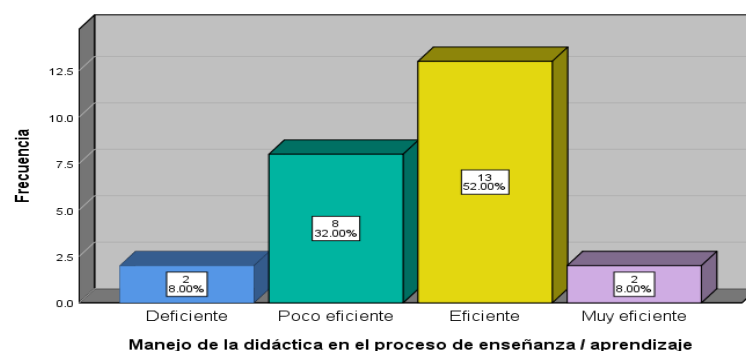
Distribución de frecuencias y porcentajes de los docentes en una Red Educativa de Huancavelica, según la dimensión manejo de la didáctica en el proceso de enseñanza / aprendizaje

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Deficiente	2	8.0	8.0	8.0
	Poco eficiente	8	32.0	32.0	40.0
	Eficiente	13	52.0	52.0	92.0
	Muy eficiente	2	8.0	8.0	100.0
	Total	25	100.0	100.0	

Nota: Datos escala de valoración práctica pedagógico.

Figura 7

Distribución porcentual de los profesores según la dimensión manejo de la didáctica en el proceso de enseñanza – aprendizaje



Nota: La figura muestra las frecuencias porcentuales de la variable: Práctica pedagógica.

Fuente: Escala de valoración -2021

Según la tabla y figura, se aprecian niveles y frecuencias de los docentes en una Red Educativa de Huancavelica, según la dimensión manejo de la didáctica en el proceso de enseñanza - aprendizaje se visualiza que el 8.0 % de profesores exteriorizan un deficiente, el 32.00 % poco eficiente, el 52.0 % eficiente y el 8.0 % muy eficiente.

Tabla 12.

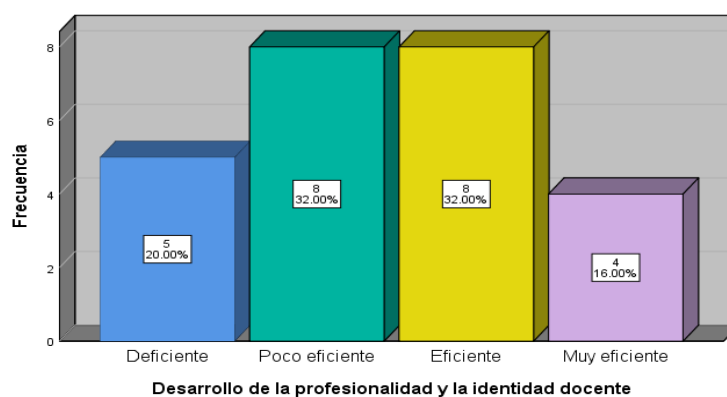
Distribución de frecuencias y porcentajes de los docentes en una Red Educativa de Huancavelica, según la dimensión desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Deficiente	5	20.0	20.0	20.0
	Poco eficiente	8	32.0	32.0	52.0
	Eficiente	8	32.0	32.0	84.0
	Muy eficiente	4	16.0	16.0	100.0
	Total	25	100.0	100.0	

Nota: Datos escala de valoración práctica pedagógico.

Figura 8

Distribución porcentual de los profesores según la dimensión desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente.



Nota: La figura muestra las frecuencias porcentuales de la variable: Práctica pedagógica.

Fuente: Escala de valoración -2021

Según la tabla y figura, se aprecian niveles y frecuencias de los docentes en una Red Educativa de Huancavelica, según la dimensión desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente se visualiza que el 20.0% muestran un deficiente, el 32.00 % poco eficiente, el 32.00 % un eficiente y el 16.0 % muy eficiente.

4.2. Prueba de hipótesis

Análisis de correlación de las variables: Liderazgo directivo y la práctica pedagógica

4.2.1. Hipótesis general

Ho: No existe relación directa entre el liderazgo directivo y la práctica pedagógica de los docentes en una Red Educativa de Huancavelica.

H1: Existe relación directa significativa entre el liderazgo directivo y la práctica pedagógica de los docentes en una Red Educativa de Huancavelica.

Criterios de decisión

Si $p\text{-valor} > 0.05$ No se rechaza la hipótesis nula.

Si $p\text{-valor} < 0.05$ Se rechaza la hipótesis nula.

Estadístico de prueba

Se utilizó el análisis estadístico, ya que la investigación fue de carácter cuantitativa, equivalentemente, para establecer la relación se utilizó la prueba no paramétrica de Rho de Spearman para la contrastación de hipótesis

Tabla 13.

Coefficiente de Correlación de Rho de Spearman: Liderazgo directivo y la práctica pedagógica

		Liderazgo directivo (Agrupada)	Práctica pedagógica (Agrupada)
Rho de Spearman	Liderazgo directivo (Agrupada)	Coefficiente de correlación	1.000
		Sig. (bilateral)	.000
		N	25
Práctica pedagógica (Agrupada)		Coefficiente de correlación	.761**
		Sig. (bilateral)	.000
		N	25

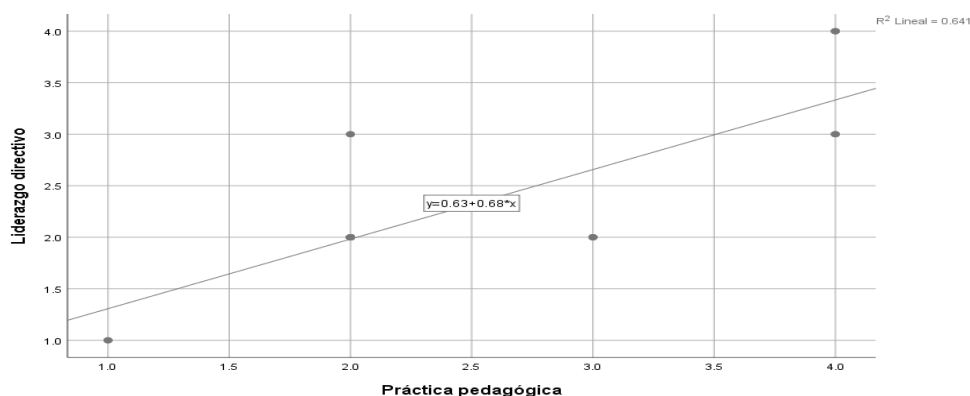
** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Decisión

El coeficiente de correlación de Spearman, evidencia que existe una correlación positiva alta ($\rho = .761^{**}$) entre las variables: Liderazgo directivo y la práctica pedagógica; debido que $p\text{-valor} = .000 < 0.005$, entonces, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, se concluye que el liderazgo directivo se relaciona significativamente con la práctica pedagógica de los docentes en una Red Educativa de Huancavelica.

Figura 9

Diagrama de dispersión entre las variables: Liderazgo directivo y la práctica pedagógica



Decisión

En la figura, se muestra un gráfico de dispersión y de relación lineal entre las variables liderazgo directivo y la práctica pedagógica, a medida que la percepción liderazgo directivo aumenta, equivalentemente, se incrementa la percepción de la práctica pedagógica.

Tabla 14.

*Prueba de normalidad según Kolmogorov - Smirnov y Shapiro Wilk:
Liderazgo directivo y la práctica pedagógica.*

Práctica pedagógica (Agrupada)		Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
		Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Liderazgo	Deficiente	.	2	.			
directivo	Poco eficiente	.505	13	.000	.446	13	.000
(Agrupada)	Eficiente	.	4	.	.	4	.
	Muy eficiente	.319	6	.056	.683	6	.004

a. Corrección de significación de Lilliefors

Decisión

En la contratación de hipótesis se empleó la prueba de normalidad de Shapiro-Wilk que permitió hallar la correlación utilizando la prueba estadística de Correlación de Spearman.

4.2.2. Hipótesis específica 1

Análisis de correlación entre la gestión pedagógica y la práctica pedagógica

H₀: No existe relación directa y significativa entre la gestión pedagógica y la práctica pedagógica de los docentes en una Red Educativa de Huancavelica.

H₁: Existe relación directa y significativa entre la gestión pedagógica y la práctica pedagógica de los docentes en una Red Educativa de Huancavelica.

Tabla 15.

Coefficiente de Correlación de Rho de Spearman en la dimensión gestión pedagógica y la práctica pedagógica.

			Gestión pedagógica (Agrupada)	Práctica pedagógica (Agrupada)
Rho de Spearman	Gestión pedagógica (Agrupada)	Coefficiente de correlación	1.000	.214
		Sig. (bilateral)	.	.304
		N	25	25
	Práctica pedagógica (Agrupada)	Coefficiente de correlación	.214	1.000
		Sig. (bilateral)	.304	.
		N	25	25

Interpretación

Los resultados estadísticos evidencian que existe una relación Rho de Spearman ($\rho = .214$) entre la dimensión gestión pedagógica y la práctica pedagógica. Este grado de correlación exterioriza que es positiva de un nivel baja. La significancia de $p = .304$ muestra es menor a 0,05, que la relación es significativa, por tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa.

4.2.3. Hipótesis específica 2

Análisis de correlación entre la gestión institucional y la práctica pedagógica.

H₀: No existe relación directa y significativa entre la gestión institucional y la práctica pedagógica de los docentes en una Red Educativa de Huancavelica.

H₁: Existe relación directa y significativa entre la gestión institucional y la práctica pedagógica de los docentes en una Red Educativa de Huancavelica.

Tabla 16.

Coefficiente de Correlación de Rho de Spearman entre la gestión institucional y la práctica pedagógica.

			Gestión institucional (Agrupada)	Práctica pedagógica (Agrupada)
Rho de Spearman	Gestión institucional (Agrupada)	Coefficiente de correlación	1.000	.665**
		Sig. (bilateral)	.	.000
		N	25	25
	Práctica pedagógica (Agrupada)	Coefficiente de correlación	.665**	1.000
		Sig. (bilateral)	.000	.
		N	25	25

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Interpretación

Los resultados exteriorizan la existencia de una relación Rho de Spearman ($\rho = .665^{**}$) entre la dimensión gestión institucional y la práctica pedagógica. El nivel de correlación indica que es positiva y tiene un nivel moderado. La significancia de $p = .000$ muestra que es menor a 0,05, afirmamos que la relación es significativa, por tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa.

4.2.4. Hipótesis específicas 3

Análisis de correlación entre la gestión administrativa y la práctica pedagógica

H₀: No existe relación directa entre la gestión administrativa y la práctica pedagógica de los docentes en una Red Educativa de Huancavelica.

H₁: Existe relación directa y significativa entre la gestión administrativa y la práctica pedagógica de los docentes en una Red Educativa de Huancavelica.

Tabla 17.

Coefficiente de Correlación de Rho de Spearman según la gestión administrativa y la práctica pedagógica.

			Gestión administrativa (Agrupada)	Práctica pedagógica (Agrupada)
Rho de Spearman	Gestión administrativa (Agrupada)	Coefficiente de correlación	1.000	.592**
		Sig. (bilateral)	.	.002
		N	25	25
	Práctica pedagógica (Agrupada)	Coefficiente de correlación	.592**	1.000
		Sig. (bilateral)	.002	.
		N	25	25

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Interpretación

Los resultados evidencian la existencia de una relación Rho de Spearman ($r = .592^{**}$) entre la gestión administrativa y la práctica pedagógica. El nivel de correlación indica que la relación entre las variables es positiva y tiene un nivel moderado. La significancia de $p = .002$ determina que es mayor a 0,05, podemos señalar que la relación es significativa, por tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa, concluyendo: Existe relación significativa entre la gestión administrativa y la práctica pedagógica de los docentes en una Red Educativa de Huancavelica.

4.3. Discusión de los resultados

En la presente investigación se procesó información de los profesores mediante dos cuestionarios referidos a liderazgo directivo y la práctica pedagógica, en el cual se obtuvieron datos, estos fueron evaluados, analizados e interpretados que respondieron a cada variable de estudio.

En lo referente a la hipótesis general, el coeficiente de correlación de Spearman es fuertemente positiva alta en la prueba de hipótesis y significativa al nivel 0,01 % de margen de error y al 99%, mostrando una ($\rho = .761^{**}$); en consecuencia, existe una relación significativa entre el liderazgo directivo y la práctica pedagógica de los docentes en una Red Educativa de Huancavelica, por tanto, se admite la hipótesis alterna que muestra una relación significativa entre las variables de estudio, este representa que el liderazgo directivo modifica el comportamiento de forma positiva la práctica pedagógica de los docentes en formación en servicio. Dichos resultados tienen similitud con (Jiménez, 2016), quien ejecutó una tesis titulada: *Relación entre el Liderazgo Transformacional de los directores y la Motivación hacia el Trabajo y el Desempeño de Docentes de la Universidad Católica de Colombia - Bogotá*. La investigación fue de tipo descriptivo correlacional, con diseño no experimental, la población fue de 73 docentes de la citada institución. Se emplearon tres instrumentos tipo cuestionarios, La presente investigación llegó a la principal conclusión: No existe una correlación entre la motivación hacia el trabajo, el liderazgo directivo y el desempeño laboral docente, pero, se evidenció la correlación entre la motivación interna y el desempeño laboral docente. Estas conclusiones guardan coherencia con las teorías del liderazgo directivo porque coadyuva y fortalece las prácticas pedagógicas de los docentes. Por lo tanto, el liderazgo directivo es un paradigma que genera demandas y desafíos, este tiene gran impacto en la gestión escolar porque fortalece significativamente las prácticas pedagógicas de los docentes para lograr intereses comunes en la Institución Educativa.

Referente a la hipótesis específica 1, los resultados finales descubren que existe una correlación positiva de un nivel baja, según la estadística de Rho de Spearman; ($\rho = .214$), $p < 0,05$, se acepta la hipótesis alterna, porque existe una relación significativa entre la gestión pedagógica y la práctica pedagógica de los docentes en una Red Educativa de Huancavelica. Estos efectos explican que la correlación es significativa, debido que la buena gestión pedagógica altera el comportamiento en la práctica pedagógica de los docentes. Estos

resultados guardan relación con el estudio de (Ching, 2016), quien elaboro una tesis titulada: *Liderazgo directivo y desempeño docente en la institución educativa particular nuestra señora del Carmen- huacho 2016*. El estudio se realizó en la Universidad Cesar Callejo. Las muestras fueron 92 participantes conformada por 01 director, 22 docentes y 69 alumnos del nivel secundario de la Institución Educativa Particular Nuestra Señora del Carmen. El instrumento utilizado fue de tipo cuestionario, del trabajo de investigación se concluye: Que el liderazgo directivo en su dimensión de gestión pedagógica, gestión institucional, gestión administrativa y la dimensión de estilos de liderazgo del director no guarda relación con el desempeño de los docentes de la Institución Educativa Particular Nuestra Señora del Carmen Huacho- 2016. Por lo tanto, cabe afirmar que el rol del liderazgo directivo requiere rediseño en su gestión escolar, es decir, deben combinar conocimientos y actitudes de líderes pedagógicos para transformar las actitudes de forma positiva en la práctica pedagógica, así poder lograr objetivos y metas de forma coherente, de la misma forma, deben exteriorizar capacidades cognitivas y socioemocionales para desplegar un clima optimo en la práctica pedagógica e institucional con calidad y de forma sostenible en el futuro.

Referente a la hipótesis específica 2, los resultados finales evidencian que existe una correlación positiva en un nivel moderada, en relación al estadístico de Spearman; ($\rho = .665^{**}$), $p < 0,05$, aceptamos la hipótesis alterna, debido que existe relación directa y significativa entre la gestión institucional y la práctica pedagógica de los docentes en una Red Educativa de Huancavelica. Estos efectos explican que la correlación es significativo, debido que la buena gestión institucional modifica el comportamiento en la práctica pedagógica de los docentes. Los resultados concuerdan con la investigación de (Mestanza, 2017), quien realizó la tesis titulada: *Liderazgo pedagógico del director y desempeño profesional docente en la Institución Educativa de San Antonio de Jicamarca, del distrito de San Juan de Lurigancho, de Lima Metropolitana*. El estudio se ejecutó en la Universidad Cesar Vallejo Lima - Perú. La muestra estudiada está constituida por 58 integrantes de la comunidad educativa;

conformada, por 01 director, 01 sub directora y 56 docentes, 08 de educación inicial, 24 de educación primaria y 24 de educación secundaria. Los instrumentos utilizados fueron: Cuestionario sobre liderazgo pedagógico del director y la ficha de observación del desempeño profesional docente. El presente trabajo de investigación concluye: Que no existe una relación significativa entre el liderazgo pedagógico del director y el desempeño profesional docente. Por lo tanto, cabe afirmar que el rol de los directores requiere regeneración en su gestión institucional, es decir, para gestionar las metas institucionales en el logro de los objetivos y metas de forma coherente se requiere apropiarse de los cinco compromisos de gestión, para desplegar actividades en correspondencia a las normas vigentes de forma sostenible.

Referente a la hipótesis específica 3, los resultados finales revelan que existe una correlación positiva de un nivel moderado, de acuerdo al estadístico de Rho de Spearman; ($r = .592^{**}$), $p < 0,05$ por lo que admitimos la hipótesis alterna que existe relación directa y significativa entre la gestión administrativa y la práctica pedagógica de los docentes en una Red Educativa de Huancavelica. Estos efectos explican que la correlación es significativa, debido que la buena gestión administrativa modifica el comportamiento en la práctica pedagógica de los docentes. Los resultados tienen similitud con los aportes de (Arana, 2017), en su tesis denominada: *Liderazgo Directivo y desempeño docente en la Institución Educativa Parroquial del distrito de San Isidro- Lima*. El estudio se realizó en la Universidad César Vallejo. El diseño utilizado fue correlacional y el instrumento empleado fue el Cuestionario de liderazgo directivo en toda la población de 48 docentes. Los resultados demostraron: Que existe una relación directa y significativa entre estas dos variables, señalando que el estilo que más predomina es el Liderazgo Transformacional y un alto nivel de desempeño de los docentes en la institución educativa; de la misma forma, sirva como referencia a otros niveles de las instituciones educativas públicas y privadas enmarcados en el distrito. Por lo tanto, cabe afirmar que el rol de los directores requiere transformación en su gestión administrativa, el cual requiere, las metas administrativas deben ser reorientadas a los retos de la

nueva gestión administrativa para lograr propósitos de forma coherente, de la misma forma, una buena gestión administrativa responde a la solución de los problemas de la institución educativa de forma congruente.

Igualmente, a partir del uso del test estadístico Shapiro-Wilk se demostró que la distribución de datos presenta un nivel de normalidad, porque nos permitió identificar eficazmente la relación entre las variables, la prueba se realizó a través del coeficiente de correlación de Rho de Spearman; entonces, a partir del análisis se encontró una alta correlación positiva y significativa ($r= 004$ y $p. \text{ valor } =000$) entre liderazgo directivo y la práctica pedagógica de los docentes de una Red Educativa de Huancavelica. (Ver cuadro 14).

Finalmente, las evidencias revelan una correlación significativa entre el liderazgo directivo y la práctica pedagógica declarados en sus dimensiones: Planificación del proceso de enseñanza - aprendizaje; Manejo de la didáctica en el proceso de enseñanza – aprendizaje y Desarrollo de la profesionalidad y la identidad de los docentes en una Red Educativa de Huancavelica; se afirma a un mayor nivel de liderazgo directivo, le corresponde una eficiente práctica pedagógica.

Conclusiones

1. Se determina que existe relación directa y significativa entre liderazgo directivo y la práctica pedagógica de los docentes en una Red Educativa de Huancavelica; El coeficiente de correlación de Rho de Spearman, evidencia que existe una correlación positiva alta ($\rho = .761^{**}$). Esto significa que, a mayor liderazgo directivo, le corresponde una gestión pedagógica adecuada en su práctica pedagógica.
2. Se determina que existe relación directa y significativa entre la gestión pedagógica y la práctica pedagógica de los docentes en una Red Educativa de Huancavelica. El coeficiente de correlación de Rho de Spearman, evidencia una correlación positiva en un nivel baja ($\rho = .214$). Esto significa que, a mayor eficacia de la gestión pedagógica le corresponde una práctica pedagógica adecuada.
3. Se determina que existe relación directa y significativa entre la gestión institucional y la práctica pedagógica de los docentes en una Red Educativa de Huancavelica. El coeficiente de correlación de Rho de Spearman, evidencia es positiva moderada ($\rho = .665^{**}$) Esto representa que, a mayor vigencia de la gestión institucional le corresponde una práctica pedagógica apropiada.
4. Se determina que existe relación significativa entre la gestión administrativa y la práctica pedagógica de los docentes en una Red Educativa de Huancavelica. El coeficiente de correlación de Rho de Spearman es positivo en un nivel moderada ($\rho = .665^{**}$). Esto expresa que, a mayor eficacia de la gestión administrativa, le corresponde una práctica pedagógica oportuna.

Recomendaciones

- 1.** Fomentar campañas de sensibilización a líderes educativos a fin de articular procesos del liderazgo directivo en relación al marco del buen desempeño directivo y docente en las Instituciones Públicas de educación básica regular a nivel local, regional y nacional.
- 2.** Desarrollar talleres de sensibilización relacionados a la influencia de la gestión pedagógica en la práctica pedagógica a fin de mejorar el proceso de la profesionalidad e identidad docente en las diferentes Instituciones Educativas Públicas de educación básica regular a nivel local y regional.
- 3.** Implementar talleres de sensibilización relacionados a la influencia de la gestión institucional en la práctica pedagógica en las diferentes Instituciones Públicas de educación básica regular, a fin de garantizar procesos pedagógicos y cognitivos muy eficaces.
- 4.** Implementar procesos de mejora continua sobre la importancia de la gestión administrativa en la práctica pedagógica, a fin de garantizar condiciones óptimas en los compromisos de la gestión escolar en las Instituciones Educativas de la región.

Referencias bibliográficas

- Alvarado, O. (2012). *Administración de la Educación: Enfoque Gerencial*. Lima, Perú.: Universidad de Lima.
- Arana, R. (2017). *Arana y Coronado, (Liderazgo Directivo y desempeño docente en la Institución Educativa Parroquial del distrito de San Isidro-Lima*. Lima - Perú: Universidad César Vallejo.
- Bernal, C. (2010). *Metodología de la Investigación administración, economía, humanidades y ciencias sociales*. Colombia: (Pearson, Ed.) (3ra ed.).
- Bisquerra, F. (2006). *Metodología de la investigación científica*. México: Grijalbo.
- Canales, H. y. (2016). *Liderazgo directivo y desempeño docente en las instituciones educativas de la Red N° 16 de Villa el Salvador UGEL N°01 - SJM - 2014*. Lima - Perú: Universidad César Vallejo.
- Chiavenato, I. (2010). *Administración del talento humanos*. Bogotá. : Mc Graw Hill. .
- Ching, F. y. (2016). *Liderazgo directivo y desempeño docente en la institución educativa particular nuestra señora del Carmen- Huacho*. Lima - Perú: Universidad César Vallejo.
- Contreras, C. (2017). *Contreras, (2017)Liderazgo y clima organizacional en un colegio de Cundinamarca*. Bogotá - Colombia: Contreras, (2017), quien realizó la investigación titulada: Liderazgo y clima Universidad del Rosario.
- Covey, S. (2008). *Los siete Hábitos de la Gente Altamente Efectiva*. . Barcelona: Paidós.

- Delgado, R. y. (2016). *Liderazgo directivo y desempeño docente en seis instituciones educativas estatales de la UGEL N° 16 del distrito de Barranca -2015*. Lima - Perú: Universidad César Vallejo.
- Díaz, W. (2015). *Los secretos del liderazgo: como descubrir que eres un líder*. México: Promexa y Drago.
- Fischman, D. (2010). *El líder Transformador I*. Lima - Perú: Orbis Ventures, Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas.
- Freire, S. (2014). *El rol del director en la escuela: liderazgo pedagógico y su incidencia sobre el rendimiento académico*. México: Grade.
- Hernández, R. (2012). *Metodología de la investigación científica*. México: Grijalbo.
- Hernández, S. F., & Collado. (2010). *Metodología de la investigación (Quinta ed.)*. Ciudad de México D.F.: Mc Graw-Hill.
- Huamaní, B. (2016). *Huamani, (2016), realizó el trabajo Liderazgo directivo y desempeño docente en Instituciones educativas Públicas de la zona rural de Yauli - Huancavelica*. Huancavelica - Perú.: Universidad Nacional de Huancavelica.
- Huillca, J. (2019). *El liderazgo pedagógico directivo y la gestión escolar en instituciones educativas del nivel de educación secundaria de Huancavelica*. Huancavelica - Perú.: Universidad Nacional de Huancavelica.
- Jiménez, M. (2016). *Jiménez, (2016)Relación entre el Liderazgo Transformacional de los Directores y la Motivación hacia el Trabajo y el Desempeño de Docentes*. Bogotá: Universidad Católica de Colombia.
- Kerlinger & Lee. (2002). *Metodología de la Investigación Científica*. México: Grijalbo.

- Leith Wood, K. y. (2010). *Liderazgo pedagógico, liderazgo docente y su papel en la mejora de la escuela: Una aproximación teórica*. Barcelona: Nuevos vientos.
- Martínez, J. (2015). *Los estilos de liderazgo en las organizaciones inteligentes*. Ecuador; Loja: El Universo.
- Martínez, P. (2017). *Liderazgo directivo en el desempeño del docente*. . Venezuela: Universidad República Bolivariana de Venezuela.
- Mejía, E. (2005). *Metodología de la investigación científica*. . Lima - Perú.: Universidad Nacional Mayor de San Marcos. .
- Mestanza, D. (2017). *Mestanza, (2017), realiLiderazgo pedagógico del director y desempeño profesional docente en la Institución Educativa de San Antonio de Jicamarca, del distrito de San Juan de Lurigancho, de Lima Metropolitana*. Lima - Perú: Universidad César Vallejo.
- Mestanza, R. (2015). *El liderazgo situacional, un liderazgo con propósitos*. Ecuador: Asociación Ecuatoriana.
- MINEDU. (2014). *Marco del buen desempeño del directivo*. Lima - Perú: Ministerio de Educación.
- MINEDU. (2015). *Manual del Buen Desempeño Docente*. Lima- Perú: Ministerio de Educación.
- MINEDU. (2016). *Módulo 6: Plan de acción y buena práctica para el fortalecimiento del liderazgo pedagógico*. Lima - Perú: Impresos & Diseños.
- Montenegro, I. (2016). *Desempeño docente*. Santa Fe de Bogotá: Cooperativa Magisterio.

- Montes, L. (2014). *Las habilidades directivas y las técnicas del liderazgo*. . México: Ideas propias.
- Morí, E. (2016). *Los errores del liderazgo: casos y cosas de un líder*. Ecuador: El planeta.
- Muller, A. (2017). *Como influyen los líderes expertos en la enseñanza y el aprendizaje*. México.: Grijalbo.
- Oседа, H. (2008). *Metodología de la investigación científica*. Huancayo - Perú: Universidad Nacional del Centro del Perú.
- Piaget, J. (1979). *Seis estudios de psicología*. Madrid - España.: Morata.
- Prado, D. (2016). *Estilo de liderazgo del director y el desempeño docente en la calidad educativa, en las instituciones educativas públicas de la capital de la provincia de Canta de la UGEL N° 12, región Lima y provincias - 2013*. Lima - Perú: Universidad César Vallejo.
- Raxuleu, J. (2016). *Liderazgo del director y Desempeño Pedagógico docente*. . Ixtahuacán - Sololá: Universidad de Guatemala.
- Romero, C. (2021). *Liderazgo Directivo en Escuelas que Superan las Barreras del contexto*. Argentina: Universidad Nacional de Quilmes.
- Sánchez, H. (2002). *Metodología y diseños en la investigación científica*. Lima, Perú.: Editorial Mantaro.
- Sauto, N. (2005). *Metodología de la investigación científica*. Buenos Aires - Argentina: Las Brisas.
- Sautu, R., Boniolo, P., Dalle, P. y Elbert, R. (2005). *La construcción del marco teórico en la investigación social. Manual Metodológico*. Obtenido de Recuperado de

<http://biblioteca.clacso.edu.ar/gsd/collect/clacso/index/assoc/D1532.dir/sautu2.pdf>

Sierra, B. (2006). *Metodología de la investigación científica*. México: Grijalbo.

Stewart, A. (1996). *Colaboración: Hacia una práctica educativa mejorada*. .
Canada.: Educación.

Torres, A. (2015). *El docente innovador: determinantes del desempeño*.
México: Escorza.

Trelles, A. (2015). *El liderazgo es un sentimiento: Descubre el líder que llevas*
. Argentina: Universidad Nacional de Quilmes.

Valderrama, J. (2002). *Pasos para elaborar proyectos y tesis de investigación científica*. .
Lima; Perú: Las casas. Primera Edición. .

Vygotsky, L. (1979). *El socioconstructivismo, un enfoque de desarrollo histórico cultural*. México D.C.: Grijalbo.

Anexos

Matriz de consistencia

Título: Liderazgo directivo y la práctica pedagógica de los docentes en una Red Educativa de Huancavelica

Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables y dimensiones	Metodología
<p>Problema general: ¿Qué relación existe entre el liderazgo directivo y la práctica pedagógica de los docentes en una Red Educativa de Huancavelica?</p>	<p>Objetivo general: Determinar la relación entre liderazgo directivo y la práctica pedagógica de los docentes en una Red Educativa de Huancavelica.</p>	<p>Hipótesis general: Existe relación directa y significativa entre liderazgo directivo y la práctica pedagógica de los docentes en una Red Educativa de Huancavelica.</p>	<p>Variable 1 Liderazgo directivo. Dimensiones:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Gestión pedagógica • Gestión Institucional • Gestión administrativa. 	<p>1. Tipo de investigación: La investigación fue básica 2. Nivel de investigación: Fue el descriptivo correlacional 3. Método de investigación: 3.1. Método general: Se empleó el método científico. 3.2. Métodos específicos: Se empleó el método descriptivo. 4. Diseño: El diseño fue el correlacional – transaccional.</p> <div style="text-align: center;"> <pre> graph TD M --> O1 M --> O2 O1 -- r --> O2 </pre> </div> <p>Donde: (M) = Muestra O1= Observación de la V. 1 Liderazgo directivo. O2= Observación de la V. 2. Práctica pedagógica r = Correlación entre dichas variables.</p>
<p>Problemas específicos: 1.¿Qué relación existe entre el liderazgo directivo y la planificación del proceso de enseñanza / aprendizaje de los docentes en una</p>	<p>Objetivos específicos: 1. Determinar la relación entre el liderazgo directivo y la Planificación del proceso de enseñanza / aprendizaje de los docentes en una Red Educativa de Huancavelica.</p>	<p>Hipótesis específicas: 1. Existe relación directa y significativa entre el liderazgo directivo y la Planificación del proceso de enseñanza / aprendizaje de los docentes en una Red Educativa de Huancavelica</p>	<p>Variable 2 Práctica pedagógica. Dimensiones:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Planificación del proceso de enseñanza / aprendizaje. • Manejo de la didáctica en la 	

<p>Red Educativa de Huancavelica?</p> <p>2.¿Qué relación existe entre el liderazgo directivo y el manejo de la didáctica en la enseñanza / aprendizaje de los docentes en una Red Educativa de Huancavelica?</p> <p>3.¿Qué relación existe entre el liderazgo directivo y el desarrollo de la profesionalidad y la identidad de los docentes en una Red Educativa de Huancavelica?</p>	<p>2.Determinar la relación entre el liderazgo directivo y el manejo de la didáctica en la enseñanza / aprendizaje de los docentes en una Red Educativa de Huancavelica.</p> <p>3.Determinar la relación entre el liderazgo directivo y el desarrollo de la profesionalidad y la identidad de los docentes en una Red Educativa de Huancavelica.</p>	<p>2.Existe relación directa y significativa entre el liderazgo directivo y el manejo de la didáctica en la enseñanza / aprendizaje de los docentes en una Red Educativa de Huancavelica.</p> <p>3.Existe relación directa y significativa entre el liderazgo directivo y el desarrollo de la profesionalidad y la identidad de los docentes en una Red Educativa de Huancavelica.</p>	<p>enseñanza / aprendizaje.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente. 	<p>5.Población, muestra y muestreo:</p> <p>5.1. Población: Estuvo conformada por 25 docentes en una Red Educativa de Huancavelica.</p> <p>5.2. Muestra: La muestra estuvo conformada por 15 damas y 10 varones, docentes nombrados y contratados en una Red Educativa de Huancavelica.</p> <p style="text-align: center;">Cuadro resumen.</p> <table border="1" style="margin-left: auto; margin-right: auto;"> <thead> <tr> <th style="text-align: center;">Grado</th> <th style="text-align: center;">Nº docentes</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td style="text-align: center;">1º al 6º</td> <td style="text-align: center;">25</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">Total</td> <td style="text-align: center;">25</td> </tr> </tbody> </table> <p>5.3. Muestreo: Se halló mediante el muestreo no probabilístico, por cuanto no se estructurará ningún criterio estadístico.</p> <p>6.Instrumentos y técnicas de recolección de datos:</p> <p>6.1. Técnicas: La técnica que se utilizó fue la encuesta.</p> <p>6.2. Instrumentos: El instrumento fue el cuestionario de encuesta.</p> <p>7.Técnicas de procesamiento y análisis de datos:</p>	Grado	Nº docentes	1º al 6º	25	Total	25
Grado	Nº docentes									
1º al 6º	25									
Total	25									

				Los datos fueron procesados en el programa de Microsoft Excel, luego se ingresó al programa SPSS versión 25.00 para obtener los resultados. Asimismo, se utilizó la estadística descriptiva inferencial. Igualmente, a través de la prueba de Rho de Spearman se estableció la relación existente entre las variables de estudio.
--	--	--	--	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

Nota: Elaboración propia

Instrumentos de recolección de datos

UNIVERSIDAD NACIONAL DE HUANCAMELICA (Creada por Ley 25265)

Cuestionario de encuesta para medir el liderazgo directivo

Datos personales:

Condición: Edad: Sexo:

Instrucción:

Estimado/a profesor/a: A continuación, le presento un cuestionario que pretende reunir datos relacionados a su quehacer profesional. Dicha información es completamente anónima, por lo que le solicito responder todas las preguntas con sinceridad, y de acuerdo a su propia vivencia y experiencia, marcando con una (X) la respuesta que más se asemeje a su sentir, donde:

N= Nunca CN= Casi nunca AV= A veces CS= Casi siempre S= Siempre

N°	ITEMS	N	CN	AV	CS	S
Gestión pedagógica						
1	- Siento que mis colegas aceptan y acatan las orientaciones y recomendaciones para fortalecer su práctica pedagógica.					
2	- Cuando brindo apoyo pedagógico a mis colegas aceptan con agrado y manifiestan un sentimiento de orgullo e identificación con mi persona.					
3	- Siento que los docentes siempre acepta las propuestas que doy en el trabajo colegiado					
4	- Identifico las necesidades y fortalezas metodológicas de las y los docentes					
5	- Acompaño a los docentes que requieren acompañamiento socioemocional, afectivo y cognitivo.					
6	- Implemento la retroalimentación descriptiva y reflexiva para que las y los docentes asistan a sus estudiantes.					
7	- Promuevo el desarrollo de habilidades de orden superior en las y los docentes					
8	- Propicio diferentes formas de aprender (autoaprendizaje, aprendizaje cooperativo e inter aprendizaje) para que regulen su autonomía.					
Gestión institucional						
9	- Promuevo la formulación de proyectos de innovación y experiencia exitosas en las y los docentes.					
10	- Cuando socializo las metas y expectativas institucionales, mis colegas se involucran a trabajar en equipo para lograr los propósitos comunes.					
11	- Cuando participo en reuniones, siento que mis opiniones son tomadas en cuenta porque doy alternativas de solución.					
12	- Demuestro actitudes y valores democráticos cuando doy a conocer las metas institucionales.					
13	- Promueve relaciones interpersonales, basados en el respeto, la responsabilidad, la solidaridad y la confianza mutua.					

14	- Mis docentes siempre que les hablo de alguna situación se convencen y muestran interés para actuar con sentido ético.					
Gestión administrativa						
15	- Incorporo y promuevo el uso de las tecnologías para el trabajo administrativo.					
16	- Planifico adecuadamente las actividades curriculares y extra en la institución educativa.					
17	- Llevo el control de asistencia de manera adecuada del personal docente y administrativo de la institución educativa.					
18	- Elaboro instrumentos de gestión escolar como: PEI, PAT RI y PCI participativamente con las y los docentes					
19	- Dispongo y genero condiciones óptimas de los distintos sectores (biblioteca, aula de innovación, laboratorios)					
20	- Genero condiciones óptimas de los ambientes (sala de profesores) para trabajar en equipo con las y los docentes					

Agradezco su colaboración.

UNIVERSIDAD NACIONAL DE HUANCABELICA
(Creada por Ley 25265)

Cuestionario de encuesta para medir la práctica pedagógica

Datos personales:

Condición: Edad: Sexo:

Estimado/a profesor/a: A continuación, le presento un cuestionario que pretende reunir datos relacionados a su quehacer profesional. Dicha información es completamente anónima, por lo que le solicito responder todas las preguntas con sinceridad, y de acuerdo a su propia vivencia y experiencia, marcando con una (X) la respuesta que más se asemeje a su sentir, donde:

N= Nunca CN= Casi nunca AV= A veces CS= Casi siempre S= Siempre

Nº	ITEMS	N	CN	AV	CS	S
Planificación del proceso de enseñanza / aprendizaje						
1	- Tengo dominio para determinar las competencias y enfoques transversales en la planificación anual.					
2	- Se me hace sencillo determinar las capacidades y los desempeños de la unidad didáctica y en la experiencia de aprendizaje.					
3	- Tengo dificultades en diseñar situaciones significativas en las experiencias de aprendizajes que respondan a los intereses de las y los estudiantes.					
4	- Se me hace factible generar interés y predisposición en los estudiantes durante el desarrollo de las sesiones de aprendizajes.					
5	- Manifiesto dominio para adaptar actividades auténticas que despierten interés y desarrollen retos en las y los estudiantes.					
6	- Muestro dominio para determinar los criterios y organizar en instrumentos de evaluación para valorar las evidencias.					
7	- Muestro dominio para analizar las evidencias que me permitirá saber si han alcanzado o registrado avances respecto al propósito de aprendizaje.					
8	- Urge que me capaciten en diversas técnicas e instrumentos para realizar la evaluación diagnóstica y de proceso del aprendizaje.					
Manejo de la didáctica en el proceso de enseñanza / aprendizaje						
9	- Tengo dominio para desarrollar habilidades del pensamiento de orden superior como: El razonamiento, la resolución de problemas y la creatividad en la y los estudiantes).					
10	- Siento que necesito urgentemente capacitarme en el diseño de experiencias de aprendizajes que ponen en juego distintas competencias asociadas a distintas áreas según lo previsto en la situación.					
11	- Se me hace fácil propiciar un clima adecuado para que las y los estudiantes expresen emociones y sentimientos de manera respetuosa, sin temor a la burla o el error.					

12	- Tengo necesidad de participar en eventos académicos para promover el aprendizaje colaborativo y cooperativo en la regulación de la autonomía de las y los estudiantes.					
13	- Me gustaría capacitarme para describir información específica de sus logros en relación a los niveles esperados para cada competencia. (lo que hacen, lo que no saben y lo que saben las y los estudiantes).					
14	- Tengo estudiantes que no comprenden el propósito de aprendizaje y los criterios de evaluación a pesar de que parafraseo y les explico claramente.					
Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente						
15	- Paso por alto reflexionar y autocriticar mi práctica pedagógica, el cual me impide superarme profesionalmente.					
16	- Tengo dominio para valorar la efectividad de mis estrategias y realizar ajustes según las características y niveles de aprendizaje de las y los estudiantes.					
17	- Es fácil sistematizar experiencias exitosas y proyectos de innovación que sirvan como soporte en la mejora de mi práctica pedagógica.					
18	- Tengo necesidad para participar en trabajos colegiados a fin de fortalecer mi práctica pedagógica y que requieren mejora.					
19	- Permanentemente se me presentan dilemas morales en la solución de problemas en la Institución Educativa.					
20	- Cuando comentan sobre la conducta de un estudiante o un docente, considero como verdad porque ya lo conozco y mayormente no me equivoco en juzgarlo.					

Agradezco su colaboración.

Base de datos

Variable 1: Liderazgo directivo																										
Muestra	D1. Gestión pedagógica								D2. Gestión institucional						D3. Gestión administrativa								Total			
	D1								D2						D3								V1	D1	D2	D3
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	920						
1	4	4	5	4	4	5	5	4	4	4	5	5	5	4	4	5	4	5	4	5	89	25	27	27		
2	3	5	5	3	5	5	5	5	5	5	2	5	5	5	5	5	3	5	4	2	87	36	27	24		
3	4	5	5	3	4	5	4	4	3	5	5	4	4	5	3	4	3	4	3	5	82	34	26	22		
4	3	4	2	4	3	4	4	3	5	5	4	3	4	3	5	3	5	4	3	4	75	27	24	24		
5	5	4	3	3	3	4	3	3	3	4	4	4	3	3	3	4	5	5	2	4	72	28	21	23		
6	3	3	2	5	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	64	26	19	19		
7	4	3	3	3	5	5	4	5	3	5	5	5	4	4	3	5	3	5	4	3	81	32	26	23		
8	4	3	3	3	3	4	2	3	5	4	4	5	2	3	5	5	3	2	5	4	72	25	23	24		
9	5	5	3	2	3	4	4	3	3	4	4	3	4	3	3	3	5	5	3	4	73	29	21	23		
10	3	3	4	4	3	5	3	4	4	2	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	73	29	20	24		
11	4	3	3	3	4	2	5	3	4	4	3	3	5	3	4	3	5	4	3	4	72	27	22	23		
12	3	4	3	4	3	4	4	2	5	5	4	3	4	2	5	3	5	4	3	5	75	27	23	25		
13	2	4	3	3	3	4	3	3	3	4	4	4	3	3	3	4	5	5	5	4	72	25	21	26		
14	4	3	4	5	3	3	3	4	3	5	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	69	29	21	19		
15	5	3	3	3	5	5	4	4	3	5	5	5	4	4	3	5	3	5	4	4	82	32	26	24		
16	3	5	5	3	5	5	5	5	5	5	2	5	5	5	5	5	3	5	4	2	87	36	27	24		
17	4	5	5	3	4	5	4	4	3	5	5	4	4	5	3	4	3	4	3	5	82	34	26	22		
18	3	4	2	4	3	4	4	3	5	5	4	3	4	3	5	3	5	4	3	4	75	27	24	24		
19	5	4	3	3	3	4	3	3	3	4	4	4	3	3	3	4	5	5	2	4	72	28	21	23		
20	3	3	2	5	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	64	26	19	19		
21	4	3	3	3	5	5	4	5	3	5	5	5	4	4	3	5	3	5	4	3	81	32	26	23		
22	4	3	3	3	3	4	2	3	5	4	4	5	2	3	5	5	3	2	5	4	72	25	23	24		
23	5	5	3	2	3	4	4	3	3	4	4	3	4	3	3	3	5	5	3	4	73	29	21	23		
24	3	3	4	4	3	5	3	4	4	2	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	73	29	20	24		
25	4	3	3	3	4	2	5	3	4	4	3	3	5	3	4	3	5	4	3	4	72	27	22	23		

Variable 2: Práctica pedagógica																								
Muestra	D1. Planificación del proceso de enseñanza / aprendizaje								D2. Manejo de la didáctica en el proceso de enseñanza / aprendizaje						D3. Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente						Total			
	D1								D2						D3						V2	D1	D2	D3
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	910	911	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20				
1	4	4	5	4	4	4	5	4	3	4	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	87	34	26	27
2	4	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	4	5	3	5	4	5	91	37	28	26
3	4	5	5	3	4	4	4	5	3	5	5	4	5	4	3	5	5	4	3	5	85	34	26	25
4	3	4	3	4	3	5	4	4	5	5	4	3	5	4	3	3	5	4	3	3	77	30	26	21
5	5	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	5	5	2	4	5	5	2	4	74	27	25	22
6	3	3	2	5	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	64	26	18	20
7	4	3	3	3	5	4	4	4	3	2	5	5	3	5	4	3	3	5	4	3	75	30	23	22
8	4	3	3	3	3	4	5	4	5	4	4	5	4	5	5	4	4	5	5	4	83	29	27	27
9	5	3	3	2	3	4	4	3	5	4	4	3	5	5	3	3	5	2	3	3	72	27	26	19
10	2	3	4	4	3	4	3	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	73	27	22	24
11	4	3	3	3	4	4	4	3	4	4	4	3	5	2	3	4	5	4	3	4	73	28	22	23
12	3	4	3	4	3	5	4	3	5	5	4	3	5	4	3	5	5	4	3	5	80	29	26	25
13	4	4	3	3	3	5	2	3	3	4	4	4	4	5	5	4	4	5	5	4	78	27	24	27
14	4	3	4	5	3	4	3	4	5	5	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	72	30	22	20
15	5	5	3	4	5	4	4	4	3	5	5	5	3	5	4	5	3	5	4	5	86	34	26	26
16	4	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	4	5	3	5	4	5	91	37	28	26
17	4	5	5	3	4	4	4	5	3	5	5	4	5	4	3	5	5	4	3	5	85	34	26	25
18	3	4	3	4	3	5	4	4	5	5	4	3	5	4	3	3	5	4	3	3	77	30	26	21
19	5	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	5	5	2	4	5	5	2	4	74	27	25	22
20	3	3	2	5	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	64	26	18	20
21	4	3	3	3	5	4	4	4	3	2	5	5	3	5	4	3	3	5	4	3	75	30	23	22
22	4	3	3	3	3	4	5	4	5	4	4	5	4	5	5	4	4	5	5	4	83	29	27	27
23	5	3	3	2	3	4	4	3	5	4	4	3	5	5	3	3	5	2	3	3	72	27	26	19
24	2	3	4	4	3	4	3	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	73	27	22	24
25	4	3	3	3	4	4	4	3	4	4	4	3	5	2	3	4	5	4	3	4	73	28	22	23

Constancia de solicitud

SOLICITO: FACILIDADES PARA APLICAR INSTRUMENTO: CUESTINARIO DE ENCUESTA DE LA TESIS **LIDERAZGO DIRECTIVO Y LA PRÁCTICA PEDAGÓGICA DE LOS DOCENTES DE EDUCACION PRIMARIA DE LA RED EDUCATIVA AMBATO-HUANCAVELICA.**

SEÑOR COORDINADOR DE LA RED EDUCATIVA DE AMBATO-HUANCAVELICA.

S.D.

La suscrita, Jessica Ccora Enriquez identifica con D.N.I. N° 41195364, con domicilio en A.v Alfonso Ugarte s/n del Barrio de Santa Ana. Ante usted con el debido respeto expongo:

Que, siguiendo estudios de Posgrado en la Universidad Nacional de Huancavelica; solicito a su digna y excelentísima persona el permiso y dar las facilidades para aplicar los instrumentos de evaluación del proyecto de tesis titulado: **LIDERAZGO DIRECTIVO Y LA PRÁCTICA PEDAGÓGICA DE LOS DOCENTES DE EDUCACION PRIMARIA DE LA RED EDUCATIVA AMBATO – HUANCAVELICA.** Dicha aplicación de los instrumentos será el día 12 de setiembre del presente año lectivo a los docentes del 1° al 6° grado de la Red Educativa que usted dirige.

POR TANTO:


Suplico a usted señor director acceder a mi petición por ser de justicia

Huancavelica, 09 de setiembre del 2022



Atentamente,




Prof. Victor Motamoros Paltan
C.I.A. 1023204102
COORDINADOR


Prof. Jessica CCORA ENRIQUEZ
D.N.I. N° 41195364

Constancia de aplicación del instrumento



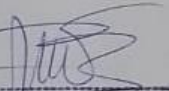
EL QUE SUSCRIBE, EL COORDINADOR DE LA RED EDUCATIVA AMBATO DE LA UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL DE HUANCAVELICA, OTORGA LA PRESENTE:
CONSTANCIA

CCORA ENRIQUEZ JESSICA

La suscrita docente en cumplimiento al cronograma del proyecto de investigación ha realizado las coordinaciones oportunamente y aplicó los instrumentos de medición "CUESTIONARIO DE ENCUESTA" del trabajo de investigación titulado: **LIDERAZGO DIRECTIVO Y LA PRÁCTICA PEDAGÓGICA DE LOS DOCENTES DE EDUCACIÓN PRIMARIA DE LA RED EDUCATIVA AMBATO - HUANCAVELICA**. La fecha de aplicación de los instrumentos fue el 12 de setiembre del presente año a los docentes del 1º al 6º grado, para optar el grado de maestría con mención en Administración y planificación de la Educación.

Se expide la presente a solicitud de la interesada, para los fines que estimen conveniente.

Ambato, 28 de setiembre del 2022.


C. Victor Batamoras Palta
C.M. 1023204102
COORDINADOR

Atentamente;

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN POR CRITERIO DE JUECES

IV. DATOS GENERALES:

- 4.1. Apellidos y nombres del juez : VARGAS MARTINEZ, Enma
- 4.2. Cargo en la institución que labora : Director (e) de la I. E. N° 36106- Huayanay Paica.
- 4.3. Nombre del instrumento evaluado : Cuestionario de encuestas
- 4.4. Autor/es del instrumento : Jessica Ccora Enriquez
- 4.5. Título de la investigación : **LIDERAZGO DIRECTIVO Y LA PRÁCTICA PEDAGÓGICA DE LOS DOCENTES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA N°36118 DE AMBATO - HUANCVELICA**

V. ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 1	Baja 2	Regular 3	Buena 4	Muy Buena 5
11. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje claro y comprensible.				x	
12. OBJETIVIDAD	Permite medir hechos observables.					x
13. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y tecnología.				x	
14. ORGANIZACIÓN	Presentación ordenada.				x	
15. SUFICIENCIA	Comprende aspectos de las variables en cantidad y calidad suficiente.				x	
16. PERTINENCIA	Permite conseguir datos de acuerdo a los objetivos planteados.				x	
17. CONSISTENCIA	Permite conseguir datos basados en teoría o modelos teóricos.					x
18. COHERENCIA	Entre variables, indicadores y los ítems.					x
19. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito de la investigación.				x	
20. APLICACIÓN	Los datos permiten un tratamiento estadístico pertinente.				x	

CONTEO TOTAL DE MARCAS (Realice el conteo en cada una de las categorías de la escala)	A	B	C	D	E
				28	15

$$\text{Coeficiente de validez} = \frac{1 \times A + 2 \times B + 3 \times C + 4 \times D + 5 \times E}{50} = \frac{0 + 0 + 0 + 4 \times 28 + 5 \times 15}{50} = 0.86$$

VI. CALIFICACIÓN GLOBAL (Ubique el coeficiente de validez obtenido en el intervalo respectivo y marque con un aspa en el circuito asociado):

CATEGORÍA	INTERVALOS
Desaprobado <input type="radio"/>	[0,00 – 0,60]
Observado <input type="radio"/>	<0,60 – 0,70]
Aprobado <input checked="" type="radio"/>	<0,70 – 1,00]

VII. OPINIÓN SOBRE LA ADMINISTRACIÓN:
Puede aplicar el instrumento, es confiable.

Lugar: Huancavelica.

Huancavelica 06 de diciembre del 2021.



VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN POR CRITERIO DE JUECES

VIII. DATOS GENERALES:

- 8.1. Apellidos y nombres del juez : Mg. HUAMÁN PORRAS, Eber Saúl.
- Cargo en la institución que labora : Consultor en Educación y Proyecto Sociales - Huancavelica.
- 8.2. Nombre del instrumento evaluado : Cuestionario de encuestas
- 8.3. Autor/es del instrumento : Jessica Ccora Enriquez
- 8.4. Título de la investigación : LIDERAZGO DIRECTIVO Y LA PRÁCTICA PEDAGÓGICA DE LOS DOCENTES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA N°36118 DE AMBATO - HUANCAMELICA

IX. ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 1	Baja 2	Regular 3	Buena 4	Muy buena 5
21. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje claro y comprensible.				x	
22. OBJETIVIDAD	Permite medir hechos observables.					x
23. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y tecnología.				x	
24. ORGANIZACIÓN	Presentación ordenada.				x	
25. SUFICIENCIA	Comprende aspectos de las variables en cantidad y calidad suficiente.				x	
26. PERTINENCIA	Permite conseguir datos de acuerdo a los objetivos planteados.				x	
27. CONSISTENCIA	Permite conseguir datos basados en teoría o modelos teóricos.					x
28. COHERENCIA	Entre variables, indicadores y los ítems.					x
29. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito de la investigación.				x	
30. APLICACIÓN	Los datos permiten un tratamiento estadístico pertinente.				x	

CONTEO TOTAL DE MARCAS (Realice el conteo en cada una de las categorías de la escala)				28	15
	A	B	C	D	E

$$\text{Coeficiente de validez} = \frac{1 \times A + 2 \times B + 3 \times C + 4 \times D + 5 \times E}{50} = 0.86$$

X. CALIFICACIÓN GLOBAL (Ubique el coeficiente de validez obtenido en el intervalo respectivo y marque con un aspa en el círculo asociado):

CATEGORÍA	INTERVALOS
Desaprobado <input type="radio"/>	[0,00 - 0,60]
Observado <input type="radio"/>	<0,60 - 0,70]
Aprobado <input checked="" type="radio"/>	<0,70 - 1,00]

XI. OPINIÓN SOBRE LA ADMINISTRACIÓN:
Puede aplicar el instrumento, es confiable.

Lugar: Huancavelica.
Huancavelica 06 de diciembre del 2021.



Relación de los docentes en una Red educativa de Huancavelica

RELACION DE DOCENTES DE EDUCACION PRIMARIA DE LA RED EDUCATIVA DE AMBATO

N°	APELLIDOS Y NOMBRES	CARGO
01	CURI PAYTAN, Raúl	Director
02	CASAVILCA CCORA, Nancy Elizabeth	Docente de aula
03	HUIZA CONDORI, Mary	Docente de aula
04	MATAMOROS PAITAN, Víctor	Director
05	CUBA DAMIÁN, Ceverina	Docente de aula
06	CAYLLAHUA CCANTO, Teodoro	Docente de aula
07	DE LA CRUZ GOMEZ, Lorenzo	Docente de aula
08	GOMEZ ROMERO, Yolanda	Docente de aula
09	MENDOZA GONSALES, Marisol	Docente de aula
10	BELITO HUAMANI, Benjamín	Docente de aula
11	QUISPE AYUQUE, Esther Teresa	Docente de aula
12	PACO PEÑA, Marleni	Docente de aula
13	BENDEZU MUNARRIZ, Esther	Docente de aula
14	CCORA ENRIQUEZ, Jessica	Docente de aula
15	PALOMINO VARGAS, Iris	Docente de aula
16	MENDOZA CASTRO, Maruja	Docente de aula
17	VARGAS SEGOVIA, Raquel Herlinda	Docente de aula
18	CALDERÓN HUAROCC, Marcos	Docente de aula
19	INGA GARCIA, Cancio	Director
20	CONDORI QUISPE, Eulogio	Docente de aula
21	DE LA CRUZ VARGAS, Zósimo	Docente de aula
22	SOTO PAUCAR, Antonio	Docente de aula
23	ESPLANA GASPAS, Alejandra	Docente de aula
24	CONDOR GASPAS, Luzmilda	Docente de aula
25	CAYETANO MULATO, Benedicta	Docente de aula




 Prof. Victor Matamoros Paitan
 C.M. 1023204102
 COORDINADOR

Evidencias de fotos de los docentes en una Red educativa de Huancavelica







