

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE TRUJILLO
BENEDICTO XVI
FACULTAD DE HUMANIDADES
SEGUNDA ESPECIALIDAD EN GESTIÓN EDUCATIVA



**LIDERAZGO DIRECTIVO Y PRÁCTICA DOCENTE EN
INSTITUCIONES EDUCATIVAS DE PRIMARIA DEL CÍRCULO
FORMATIVO CIFOED - UGEL SAN PABLO, CAJAMARCA, 2022**
TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE SEGUNDA
ESPECIALIDAD EN GESTIÓN EDUCATIVA

AUTOR:

Eber Amelec Deza Vargas

ASESOR:

Dr. Reemberto Cruz Aguilar

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Educación y Responsabilidad Social

TRUJILLO - PERÚ

2023

Tesis final Eber

INFORME DE ORIGINALIDAD

19% INDICE DE SIMILITUD	19% FUENTES DE INTERNET	2% PUBLICACIONES	15% TRABAJOS DEL ESTUDIANTE
-----------------------------------	-----------------------------------	----------------------------	---------------------------------------

FUENTES PRIMARIAS

1	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	3%
2	Submitted to Universidad Catolica de Trujillo Trabajo del estudiante	2%
3	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante	2%
4	hdl.handle.net Fuente de Internet	2%
5	Submitted to Universidad Nacional del Centro del Peru Trabajo del estudiante	1%
6	repositorio.unjfsc.edu.pe Fuente de Internet	1%
7	repositorio.ucss.edu.pe Fuente de Internet	1%
8	repositorio.uct.edu.pe Fuente de Internet	1%
9	umc.minedu.gob.pe Fuente de Internet	

AUTORIDADES UNIVERSITARIAS

Excmo. Mons. Héctor Miguel Cabrejos Vidarte, O.F.M

Arzobispo Metropolitano de Trujillo

Fundador y Gran Canciller

Dr. Miranda Diaz Luis Orlando

Rector de la Universidad Católica de Trujillo Benedicto XVI

Dra. Silva Balarezo Mariana Geraldine

Vicerrectora Académica

Dra. Silva Balarezo Mariana Geraldine

Decana de la Facultad de Humanidades

Dr. Espinoza Polo Francisco Alejandro

Vicerrector Académico (e) de Investigación

Dra. Reategui Marín Teresa Sofia

Secretaria General

Dedicatoria

A mi madre Doris en el cielo,
a mi padre Augusto,
a mi esposa Mirian
y a mis hijos: Yuriko, Yeidi y Eber Diego,
por ser mi fuente constante de superación
y por su infinita bendición,
amor y comprensión.

El autor

Agradecimiento

Agradezco a Dios, por su infinita bendición y por brindarme la sabiduría para poder cumplir esta meta de estudios de Segunda Especialidad.

A los catedráticos del Programa de Segunda Especialidad en Gestión Educativa de la Universidad Católica de Trujillo Benedicto XVI, por aportar su sabiduría en nuestra formación profesional. Y, de manera especial al Dr. Reemberto Cruz Aguilar, por magnífica asesoría para la concreción de este trabajo de investigación.

¡Que Dios me los bendiga siempre!

Eber

Declaratoria de autenticidad

Yo, Eber Amelec Deza Vargas, con DNI 40754985, egresado del Programa de Estudios de Segunda Especialidad de la Universidad Católica de Trujillo Benedicto XVI, doy fe que he seguido rigurosamente los procedimientos académicos y administrativos emanados por la Facultad de Humanidades, para la elaboración y sustentación del informe de tesis titulado: “LIDERAZGO DIRECTIVO Y PRÁCTICA DOCENTE EN INSTITUCIONES EDUCATIVAS DE PRIMARIA DEL CÍRCULO FORMATIVO CIFOED – UGEL SAN PABLO, CAJAMARCA, 2022”, el cual consta de un total de 102 páginas, en las que se incluye 7 tablas y 2 figuras, más un total de 44 páginas en anexos.

Dejo constancia de la originalidad y autenticidad de la mencionada investigación y declaro bajo juramento en razón a los requerimientos éticos, que el contenido de dicho documento, corresponde a mi autoría respecto a redacción, organización, metodología y diagramación. Asimismo, garantizo que los fundamentos teóricos están respaldados por el referencial bibliográfico, asumiendo un mínimo porcentaje de omisión involuntaria respecto al tratamiento de cita de autores, lo cual es de mi entera responsabilidad.

Se declara también que el porcentaje de similitud o coincidencia es de 19 %, el cual es aceptado por la Universidad Católica de Trujillo.

El autor.



Eber Amelec Deza Vargas

DNI 40754985

Aprobación del asesor

Yo Dr. Reemberto Cruz Aguilar en calidad de asesor de la tesis “Liderazgo directivo y práctica docente en instituciones educativas de primaria del Círculo Formativo Cifoed – Ugel San Pablo, Cajamarca, 2022”, elaborado por el estudiante; Eber Amelec Deza Vargas; egresado del Programa de Segunda Especialidad en Gestión Educativa, considero que la mencionada tesis reúne los requisitos técnicos, científicos y responde a las normas. Criterios y protocolos académicos establecidos en el reglamento de grados y títulos de la Universidad Católica de Trujillo Benedicto XVI. Pongo a disposición del jurado evaluador para los procesos correspondientes.



Dr. Reemberto Cruz Aguilar
Asesor

Índice de contenidos

Portada.....	i
Página de conformidad del asesor.....	ii
Dedicatoria.....	iii
Agradecimiento.....	iv
Declaratoria de autenticidad.....	v
Aprobación del asesor.....	vi
Índice de contenidos.....	vii
Índice de tablas.....	ix
Índice de figuras.....	x
Resumen.....	xi
Abstract.....	xii
Capítulo I: PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN.....	1
1.1 Planteamiento del problema.....	1
1.2 Formulación del problema.....	4
1.2.1 Problema general.....	4
1.2.2 Problemas específicos.....	4
1.3 Formulación de objetivos.....	5
1.3.1 Objetivo general.....	5
1.3.2 Objetivos específicos.....	5
1.4 Justificación de la investigación.....	6
Capítulo II: MARCO TEÓRICO.....	7
2.1 Antecedentes de la investigación.....	7
2.2 Bases teórico científicas.....	11
2.2.1 Teoría del intercambio entre líder y miembro.....	11
2.2.2 Liderazgo directivo.....	13
2.2.3 Práctica docente.....	16
2.3 Definición de términos básicos.....	19
2.4 Formulación de hipótesis.....	20
2.4.1 Hipótesis general.....	20
2.4.2 Hipótesis específicas.....	20

2.5 Operacionalización de variables.....	22
Capítulo III: METODOLOGÍA.....	25
3.1. Tipo de investigación.....	25
3.2. Método de investigación.....	25
3.3. Diseño de investigación.....	25
3.4. Población, muestra y muestreo.....	26
3.5. Técnicas e instrumentos de recojo de datos.....	26
3.6. Técnicas de procesamiento y análisis de datos.....	27
3.7. Ética investigativa.....	27
Capítulo IV: RESULTADOS.....	28
4.1 Presentación y análisis de resultados.....	28
4.2 Discusión de resultados.....	36
Capítulo V: CONCLUSIONES Y SUGERENCIAS.....	40
5.1 Conclusiones.....	40
5.2 Sugerencias.....	41
REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS.....	43
ANEXOS.....	47
Anexo 1: Instrumentos de medición.....	47
Anexo 2: Ficha técnica.....	51
Anexo 3: Validez y fiabilidad de instrumentos.....	53
Anexo 4: Base de datos.....	85
Anexo 5: Matriz de consistencia.....	86

Índice de tablas

Tabla 1. Prueba de normalidad de las variables Liderazgo Directivo y Práctica Docente.....	28
Tabla 2. Correlación de las variables Liderazgo Directivo y Práctica Docente en las instituciones de Educación Primaria del Círculo Formativo CIFOED - UGEL San Pablo, 2022.....	30
Tabla 3. Correlación de la dimensión Gestión de condiciones para la mejora de aprendizajes (Liderazgo directivo) y la variable Práctica Docente en las instituciones de Educación Primaria del Círculo Formativo CIFOED - UGEL San Pablo, 2022.....	31
Tabla 4. Correlación de la dimensión Orientación de procesos pedagógicos para la mejora de aprendizajes (Liderazgo directivo) y la variable Práctica Docente en las instituciones de Educación Primaria del Círculo Formativo CIFOED - UGEL San Pablo, 2022.....	32
Tabla 5. Correlación de la dimensión Preparación para el aprendizaje de los estudiantes (Práctica Docente) y la variable Liderazgo directivo en las instituciones de Educación Primaria del Círculo Formativo CIFOED - UGEL San Pablo, 2022.....	33
Tabla 6. Correlación de la dimensión Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes (Práctica Docente) y la variable Liderazgo directivo en las instituciones de Educación Primaria del Círculo Formativo CIFOED - UGEL San Pablo, 2022.....	34
Tabla 7. Correlación de la dimensión Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad (Práctica Docente) y la variable Liderazgo directivo en las instituciones de Educación Primaria del Círculo Formativo CIFOED - UGEL San Pablo, 2022.....	35

Índice de figuras

Figura 1. Prueba de normalidad de la variable Liderazgo Directivo.....	29
Figura 2. Prueba de normalidad de la variable Práctica Docente.....	29

Resumen

La investigación tuvo como objetivo determinar la relación que existe entre el liderazgo directivo y la práctica docente en las Instituciones Educativas de Educación Primaria del Círculo Formativo CIFOED de la UGEL San Pablo, Cajamarca, 2022; por lo que, en relación a ello se optó por un estudio correlacional con diseño no experimental transversal. En este sentido, se seleccionó de manera no probabilística e intencional una muestra de cincuenta docentes, a quienes se les aplicó en línea una escala de medición del liderazgo directivo y otra escala de medición de la práctica docente, ambos instrumentos debidamente confiables (Rho 0.965 y 0.945 respectivamente) y validados por el juicio de expertos. Entre los principales resultados obtenidos se tiene que la relación entre las variables liderazgo directivo y práctica docente es positiva o directa y su grado es muy bajo, porque se obtuvo un coeficiente de correlación Rho Spearman de 0.187. En este sentido, se concluye que la relación que existe entre el liderazgo directivo y la práctica docente en las Instituciones Educativas de Educación Primaria del Círculo Formativo CIFOED de la UGEL San Pablo, Cajamarca, 2022, es positiva muy baja; principalmente por la deficiente capacidad de liderazgo de los directores, particularmente en lo pedagógico.

Palabras clave: Liderazgo, liderazgo directivo, práctica docente.

Abstract

The objective of the research was to determine the relationship that exists between managerial leadership and teaching practice in the Educational Institutions of Primary Education of the CIFOED Training Circle of the UGEL San Pablo, Cajamarca, 2022; Therefore, in relation to this, a correlational study with a non-experimental cross-sectional design was chosen. In this sense, a sample of fifty teachers was selected in a non-probabilistic and intentional way, to whom a scale for measuring managerial leadership and another scale for measuring teaching practice were applied online, both duly reliable instruments (Rho 0.965 and 0.945 respectively) and validated by expert judgment. Among the main results obtained is that the relationship between the variables managerial leadership and teaching practice is positive or direct and its degree is very low, because a Rho Spearman correlation coefficient of 0.187 was obtained. In this sense, it is concluded that the relationship that exists between managerial leadership and teaching practice in the Educational Institutions of Primary Education of the CIFOED Training Circle of the UGEL San Pablo, Cajamarca, 2022, is very low positive; mainly due to the deficient leadership capacity of the directors, particularly in the pedagogical aspect.

Keywords: Leadership, managerial leadership, teaching practice.

Capítulo I: PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1 Planteamiento del problema

Desde siempre una institución educativa ha necesitado de un liderazgo del director, es decir, de una persona que se haga cargo de su conducción a fin de lograr los objetivos y metas de la institución. De allí que, de acuerdo con Bolívar (2010), el liderazgo principalmente es la capacidad de influenciar sobre otras personas, con la finalidad de que puedan tomar los lineamientos planteados como guía para su accionar. Pero este influjo, que no tiene que ver con la autoridad formal, es posible practicar en diferentes dimensiones, particularmente en la dimensión organizativa, cuando se obtiene consensos y se mueve a la organización en base a objetivos comunes.

En los últimos tiempos el liderazgo del director se ha configurado en un asunto prioritario de las políticas en educación. De allí que, la investigación realizada sobre el particular ha corroborado el influjo del liderazgo en la eficacia y mejora de las escuelas, por lo que es considerado como el segundo factor dentro de la institución educativa de superior importancia (Leithwood y otros, 2006; McKinsey y Company, 2007; citados por OREALC/UNESCO, 2014).

De igual manera, se han analizado las reflexiones de dicha influencia, descubriéndose muchos mecanismos, como la huella divergente de los diferentes estilos y tipos del liderazgo; el desarrollo indirecto respecto al desempeño escolar de los estudiantes por medio de los directivos y docentes; o la importancia de la creación de un adecuado clima institucional y, en específico, de la confianza en las relaciones, para el buen desenvolvimiento de docentes y estudiantes (OREALC/UNESCO, 2014). Por su parte, la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (2009), citado por OREALC/UNESCO (2014), indica que la dirección de una institución educativa cumple un rol esencial en la actuación de los docentes y en su eficacia.

En este sentido, la práctica docente estaría relacionada con el liderazgo directivo y que, de acuerdo con el Ministerio de Educación (2012), la docencia es una labor compleja, que evidencia un conjunto de dimensiones que coincide con otras profesiones:

su práctica demanda un desempeño reflexivo, es decir, que se relacione autónoma y críticamente sobre el saber esencial para desenvolverse, y que sea capaz de tomar decisiones en cada situación. Además, es una carrera que se desarrolla necesariamente en el marco de un funcionamiento de relaciones humanas con los que interactúa, un conglomerado de interacciones complejas que median el funcionamiento de la institución educativa y del aprendizaje de los estudiantes. También demanda una actuación en equipo con sus colegas para la planificación, evaluación y reflexión de la práctica pedagógica. Y es una función de compromiso ético. Por otro lado, la docencia se diferencia específicamente por tres dimensiones que están integradas entre ellas mismas: pedagógico, político y cultural.

A nivel mundial, la problemática del liderazgo directivo se ve reflejada en el informe TALIS (OCDE, 2009; citado por Bolívar, 2010) al considerar que, según la apreciación de directores y docentes, el liderazgo pedagógico y el administrativo son los que alcanzan la puntuación más baja, bastante por debajo de la media. En esta relación son conciliables las dimensiones liderazgo y gestión; asimismo, es cierto que atender a la segunda puede limitar desarrollar la primera.

Asimismo, como refiere el Informe Mc Kinsey (Mourshed y Barber, 2007; citado por Bolívar (2010) tiene que organizarse las funciones, expectativas e incentivos para cerciorarse que los directores se centran en el liderazgo y no en la administración de la institución educativa. Esto corrobora con los sistemas educativos en que bastantes directores emplean la mayor fracción de su tiempo a acciones que no se vinculan de manera directa con la mejora del proceso de enseñanza en sus instituciones educativas, restringiendo así las capacidades para la realización de mejoras específicas en los resultados de aprendizaje de los estudiantes. Por lo tanto, de acuerdo con Weinstein (2009), citado por Bolívar (2010), es verdad, que la sobrecarga de actividades administrativas burocráticas imposibilita la práctica de un liderazgo pedagógico.

En el año 2014, en el marco de la Evaluación Censal de Estudiantes (ECE 2014), en nuestro país se suministró a los directores de Primaria una Escala de liderazgo pedagógico, que buscaba describir, de manera general, la forma en que el director gerenciaba algunos elementos de su institución. Esta escala fue elaborada bajo el

sustento teórico de Leithwood (2009) y, también se tomaron en cuenta, de modo general, algunas de las competencias del Marco del Buen Desempeño del Directivo. Al respecto, se recogió que, a nivel nacional, el cuarenta y tres por ciento de directores se sitúan en un rasgo medio a alto; en cambio, el cincuenta y siete por ciento realizan acciones que los singularizan dentro del rasgo bajo a medio.

Asimismo, si se considera la categoría de gestión, el sesenta por ciento de directores que tienen a su cargo instituciones educativas públicas, se sitúan en el perfil bajo a medio. En cambio, más de la mitad de los directores de escuelas no estatales (cincuenta y cuatro por ciento) se posicionan en el rasgo medio a alto. Por otro lado, según la categoría de área de ubicación de la institución, el cincuenta y cuatro por ciento de directores de instituciones urbanas y el sesenta y tres por ciento de instituciones rurales se sitúan dentro del rasgo bajo a medio. (Ministerio de Educación, 2018)

En la región Cajamarca, la Dirección Regional de Educación ha implementado un sistema de reporte mensual virtual (Dirección Regional de Educación Cajamarca, 2021), encontrando que el sesenta y ocho por ciento de directivos reportan que las reuniones de trabajo remoto con los docentes son frecuentes; sin embargo, el cincuenta por ciento manifiesta que no cuenta con una agenda definida para las reuniones con docentes. Asimismo, el cincuenta y ocho por ciento cuenta con un plan de monitoreo y acompañamiento al trabajo remoto de los docentes. Como es de notar, hay un porcentaje significativo de directivos (cuarenta y dos por ciento) que no cuentan con dicho plan de monitoreo y acompañamiento, del cual se puede deducir que sencillamente no están desarrollando un liderazgo pedagógico efectivo.

Según dicho repositorio virtual, las cifras son las mismas para la UGEL San Pablo. De allí que, surge el interés por investigar sobre la correlación existente entre el liderazgo directivo y la práctica docente en las Instituciones Educativas de Primaria del Círculo Formativo CIFOED - San Pablo, Cajamarca, 2022.

1.2 Formulación del Problema

1.2.1 Problema General

¿Cuál es la relación existente entre el liderazgo directivo y la práctica docente en las instituciones educativas de Educación Primaria del Círculo Formativo CIFOED de la UGEL San Pablo, Cajamarca, 2022?

1.2.2 Problemas Específicos

- ¿Cuál es la relación existente entre la dimensión gestión de las condiciones para la mejora de los aprendizajes del liderazgo directivo y la práctica docente en las instituciones de Educación Primaria del Círculo Formativo CIFOED de la UGEL San Pablo, Cajamarca, 2022?
- ¿Cuál es la relación existente entre la dimensión orientación de los procesos pedagógicos para la mejora de los aprendizajes del liderazgo directivo y la práctica docente en las instituciones de Educación Primaria del Círculo Formativo CIFOED de la UGEL San Pablo, Cajamarca, 2022?
- ¿Cuál es la relación existente entre el liderazgo directivo y la dimensión Planificación de la enseñanza de la práctica docente en las instituciones de Educación Primaria del Círculo Formativo CIFOED de la UGEL San Pablo, Cajamarca, 2022?
- ¿Cuál es la relación existente entre el liderazgo directivo y la dimensión enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes de la práctica docente en las instituciones de Educación Primaria del Círculo Formativo CIFOED de la UGEL San Pablo, Cajamarca, 2022?
- ¿Cuál es la relación existente entre el liderazgo directivo y la dimensión participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad de la práctica docente en las instituciones de Educación Primaria del Círculo Formativo CIFOED de la UGEL San Pablo, Cajamarca, 2022?

1.3 Formulación de Objetivos

1.3.1 Objetivo General

Determinar la relación que existe entre el liderazgo directivo y la práctica docente en las instituciones educativas de Educación Primaria del Círculo Formativo CIFOED de la UGEL San Pablo, Cajamarca, 2022.

1.3.2 Objetivos Específicos

- Identificar la relación existente entre la dimensión gestión de las condiciones para la mejora de los aprendizajes del liderazgo directivo y la práctica docente en las instituciones de Educación Primaria del Círculo Formativo CIFOED de la UGEL San Pablo, Cajamarca, 2022.
- Identificar la relación existente entre la dimensión orientación de los procesos pedagógicos para la mejora de los aprendizajes del liderazgo directivo y la práctica docente en las instituciones de Educación Primaria del Círculo Formativo CIFOED de la UGEL San Pablo, Cajamarca, 2022.
- Identificar la relación existente entre el liderazgo directivo y la dimensión Planificación de la enseñanza de la práctica docente en las instituciones de Educación Primaria del Círculo Formativo CIFOED de la UGEL San Pablo, Cajamarca, 2022.
- Identificar la relación existente entre el liderazgo directivo y la dimensión enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes de la práctica docente en las instituciones de Educación Primaria del Círculo Formativo CIFOED de la UGEL San Pablo, Cajamarca, 2022.
- Identificar la relación existente entre el liderazgo directivo y la dimensión participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad de la práctica docente en las instituciones de Educación Primaria del Círculo Formativo CIFOED de la UGEL San Pablo, Cajamarca, 2022.

1.4 Justificación de la investigación

Este estudio permitirá determinar la relación existente entre el liderazgo directivo y la práctica docente, que servirá de base para establecer propuestas de mejora en futuras investigaciones. Asimismo, los resultados beneficiarán directamente a la UGEL San Pablo y a las Instituciones Educativas del nivel Primaria de su jurisdicción principalmente, para una mejor y pertinente adopción de decisiones respecto a al progreso de los estilos de liderazgo y de la práctica docente a fin de contribuir y garantizar una educación de calidad y con equidad a los estudiantes y, por consiguiente, la obtención de mejores logros de aprendizaje.

Además, ampliará los conocimientos respecto a la relación entre liderazgo directivo y práctica docente y permitirá construir un saber pedagógico situado, que ayudará a directivos y docentes a mejorar sus prácticas de gestión y pedagógica en realidades similares a las que se estudiarán.

Por último, debido a la singular metodología que se empleará en el proceso de investigación, se convertirá en un referente metodológico para futuras investigaciones, así como también, para la elaboración de nuevos instrumentos de recojo y análisis de datos.

Capítulo II: MARCO TEÓRICO

2.1 Antecedentes de la investigación

En el ámbito internacional se ha encontrado los siguientes antecedentes afines al presente trabajo de investigación:

Acosta (2017), en su trabajo de grado “Estilos de liderazgo en la gestión directiva de la institución educativa técnica San Luis Gonzaga del Espinal”, de tipo descriptivo, realizado con una muestra de cincuenta y ocho docentes, tres directivos docentes y cincuenta estudiantes; utilizando la entrevista, la encuesta tipo Lickert y el diario de campo, formula, entre otras las siguientes conclusiones: El estilo de liderazgo transformacional que desarrolla el director de la institución educativa cuenta con un alto grado de aceptación de docentes y estudiantes entrevistados; pero, algunos docentes consideran que le falta desarrollar algunos mecanismos de comunicación para optimizar su gestión. A pesar que hay un clima escolar beneficioso en la institución educativa, se aprecia que algunos docentes y estudiantes muestran cierto hermetismo y rechazo hacia el accionar del director en relación a sus relaciones interpersonales. El director también desarrolla un estilo directivo basado en la legislación educativa, porque se rige por la normatividad emitida por el Ministerio de Educación Nacional.

Ríos y otros (2017), en su tesis “Liderazgo directivo en el éxito escolar, como factor de calidad de la institución educativa en cuatro colegios oficiales de Bogotá”, de tipo cualitativo y de diseño de teoría fundamentada, aplicaron entrevistas individuales a profundidad y entrevistas a grupos focales a una muestra de mil ciento cuarenta y siete personas, entre estudiantes, directivos, docentes y coordinadores, llegando a formular, entre otras las siguientes conclusiones: En las instituciones educativas los directores docentes demuestran un liderazgo directivo orientado al modelo administrativo, que exige contar con competencias para desarrollar procesos de planificación, organización, control y evaluación. Empero, en la toma de decisiones del equipo con el rector debería tenerse en cuenta el trabajo colaborativo, la delegación y la participación. Por su parte, los estudiantes tienen la percepción del liderazgo directivo como la persona que está a cargo de todos los procesos que se dan dentro de la institución educativa y, por ello,

consideran que el director debe ser un líder capaz de gestionar en lo académico, administrativo, comunitario y financiero.

En el contexto nacional se encontraron los siguientes antecedentes relacionados al presente estudio:

Reyes (2019), en su trabajo de investigación “Liderazgo directivo y desempeño docente en una institución educativa de Ica”, de alcance descriptivo correlacional, aplicó dos fichas de observación relacionadas a cada variable de estudio, a una muestra de ciento veintisiete docentes y, a partir de los resultados obtenidos con el Coeficiente correlacional Spearman, concluye que: Entre el liderazgo directivo y el desempeño docente existe correlación significativa, en la Institución Educativa San Luis Gonzaga de Ica, porque se ha logrado un coeficiente correlacional rho Spearman de 0.711. Asimismo, entre el aspecto gestión de las condiciones para la mejoría de los aprendizajes y el desempeño docente existe correlación positiva, por haber alcanzado un coeficiente correlacional rho Spearman de 0.630. Por último, entre el aspecto orientación de los procesos pedagógicos para la mejoría de los aprendizajes y el desempeño docente existe correlación positiva, debido a que se ha alcanzado un coeficiente correlacional rho Spearman de 0.721.

Salas y Soto (2018), en su tesis “Liderazgo directivo y calidad educativa en la Institución Educativa Ambo – 2018”, de tipo correlacional, aplicó un cuestionario de liderazgo directivo y otro sobre la calidad educativa a una muestra de treinta docentes y, a partir de los resultados obtenidos del Coeficiente correlacional Spearman, concluye que: No existe ninguna relación entre el liderazgo directivo y la calidad educativa en la Institución Julio Benavides de Ambo no existe ninguna relación, porque el nivel de significancia es 0.051. La relación entre el liderazgo directivo y el trabajo en equipo en la referida Institución Educativa es positiva muy débil, pero no significativa, porque el nivel de significancia es 0.102. La relación entre el liderazgo directivo y el clima laboral en la referida Institución Educativa es positiva muy débil, pero no significativa, debido a que el nivel de significancia es 0.186.

Arana y Coronado (2017), en su tesis “Liderazgo directivo y desempeño docente en una Institución Educativa Parroquial del distrito de San Isidro”, de tipo correlacional, aplicó el cuestionario de liderazgo directivo construido por Paz y Zamora (2014) a una población muestral conformada por cuarenta y ocho docentes, arribó a las siguientes conclusiones: Entre los estilos de liderazgo directivo y el desempeño docente existe relación positiva y significativa, en la institución educativa parroquial de San Isidro. El estilo de liderazgo que más predomina en el director de la mencionada institución educativa es el liderazgo transformacional, el mismo que permite a los docentes lograr altos niveles de desempeño en su labor docente.

En el ámbito regional se cuenta con los siguientes antecedentes afines al presente trabajo de investigación:

Rabanal (2020), en su trabajo de investigación “Liderazgo Directivo y Compromiso de Gestión Escolar en la Institución Educativa Santa Rosa del distrito de Namora, 2019”, de alcance descriptivo correlacional, aplicó dos encuestas relacionadas con cada variable de estudio a una muestra de veinticinco docentes, permitiéndole arribar a las siguientes conclusiones: La correlación entre el liderazgo directivo y el compromiso de gestión escolar es alta y positiva o directa, que permite afirmar que a mejor liderazgo directivo mejor es la gestión escolar y lo mismo ocurre a la inversa, ya que el coeficiente de Pearson es 0.893. A su vez, el estilo de liderazgo autocrático es el que más prevalece en la referida institución, porque el poder se concentra en el director y nadie se atreve a desafiar sus decisiones, es decir, es él quien toma las decisiones y establece las normas sin la participación de los demás integrantes del equipo. Finalmente, existe poco compromiso del director en la gestión de la mencionada institución, porque desarrolla más la gestión económica, dirigida a lograr mejoras de la infraestructura y capacidad instalada de la institución, y descuida los otros tipos de gestión.

Valderrama y Montenegro (2019), en su tesis “Liderazgo directivo y desempeño docente en la I.E. N°101000 La Ramada, Cajamarca”, de tipo descriptivo correlacional, aplicaron dos cuestionarios relacionados con cada variable de estudio a una muestra de un directivo y seis docentes, arribaron, entre otras, a la siguiente conclusión: Entre las

variables liderazgo directivo y desempeño docente existe relación positiva alta, como queda demostrado con el estadístico obtenido de 0,978, es decir, hay una mutua influencia entre la forma cómo el director ejerce su liderazgo y la percepción que tienen los docentes sobre el particular, e incluso, en algunos casos siguen su ejemplo o se contagian de su aptitud y actitud.

Mego y Ramírez (2018), en su tesis “Liderazgo pedagógico del director y desempeño docente del nivel Secundario en la Institución Educativa Andrés Avelino Cáceres, distrito de Baños de Cajamarca”, de tipo descriptivo correlacional, aplicaron dos cuestionarios para indagar sobre cada variable de estudio a treinta y cinco personas entre directores y docentes, permitiéndole arribar a las siguientes conclusiones: Existe correlación positiva y significativa entre el liderazgo pedagógico del directivo y el desempeño docente en la referida institución, porque ha obtenido un coeficiente correlacional Spearman de 0.642. A su vez, existe correlación positiva y baja entre el liderazgo pedagógico del director y la enseñanza para el aprendizaje de los alumnos del nivel secundaria en la referida Institución, debido a que ha alcanzado un coeficiente de asociación de 0.467. Por último, existe correlación positiva y baja entre el liderazgo pedagógico del director y la participación en la gestión de la institución articulada a la comunidad del nivel secundaria en la mencionada Institución, porque ha alcanzado un coeficiente de asociación de 0.322.

En el ámbito local se ha encontrado el único antecedente relacionado con el presente trabajo de investigación:

Terán (2018), en su tesis “Estilos de liderazgo y gestión educativa en las Instituciones Educativas Públicas de la Red Educativa San Pablo, UGEL San Pablo: Cajamarca, 2016”, de tipo descriptivo correlacional transaccional, aplicó un cuestionario sobre ambas variables a una muestra de siete directores y setenta y cuatro docentes, arribando entre otras a la siguiente conclusión: El liderazgo transaccional, transformacional, laissez-faire y situacional explican la gestión pedagógica, administrativa, institucional y comunitaria, puesto que el valor de signo supera al valor de alfa.

2.2 Bases teórico científicas

2.2.1 Teoría del intercambio entre líder y miembro

De acuerdo con Lussier y Achua (2011), esta teoría analiza el modo en que los líderes ejercen influencia en el accionar de los miembros. De acuerdo con esta teoría, los líderes realizan trueques sociales de alta calidad con algunos miembros (basado en la confianza y el agrado), también desarrollan trueques económicos de baja calidad con los demás que no va más allá del contrato de trabajo. Sin embargo, la calidad del trueque entre líder y miembro condiciona la productividad, la ética en lo laboral, la satisfacción y las percepciones de los empleado. Asimismo, los secuaces en la relación de trueque que establecen tienden a reciprocitar el agrado y la de su líder mediante conductas de ciudadanía y un excelente desempeño.

De allí que, los estudios que han utilizado esta teoría para investigar los efectos de la relación entre el supervisor y el empleado en los resultados del trabajo realizado, han arribado a la misma conclusión: Los trabajadores que se perciben a sí mismos como que se encuentran en una relación de respaldo con sus supervisores tienden a tener el más alto compromiso organizacional, desempeño y satisfacción laboral.

Respecto al comportamiento del seguidor en la influencia del intercambio entre líder y miembro, se dice que los éstos con relaciones sociales sólidas con el líder pertenecen al grupo de incluidos, mientras que aquellos con relaciones débiles con el líder corresponden al grupo de excluidos. Por lo tanto, para establecer una relación de intercambio más profunda con los miembros del grupo de incluidos, el líder debe tener el control de los resultados que son deseables para sus seguidores. Tales resultados comprenden beneficios como permitir la participación en la toma de decisiones, ayudar en la carrera de un seguidor, delegar mayor responsabilidad y autoridad, asignar tareas interesantes y deseables, más compartimiento de información y otorgar recompensas concretas.

Ahora, el desarrollo de las vinculaciones de trueque entre líder y miembro se da mediante tres etapas que es necesario saber. En la primera etapa, el líder y el secuaz se dirigen como foráneos, se examinan el uno al otro para reconocer qué tipos de comportamiento son permisibles. Aquí, el manejo de la imagen por parte del seguidor tiene un papel crucial ya que influye en el modo en que el líder lo percibe. En la segunda etapa, ambas partes se van conociendo aún más, participan en refinar más los roles que tendrán juntos, es decir, la confianza y el respeto mutuo y la lealtad empiezan a desarrollarse entre ellos. En esta etapa es decisivo la justicia percibida de los líderes. En la tercera etapa, los roles llegan a la madurez. En ella, el trueque sustentado en el interés personal se modifica en un acuerdo mutuo para la misión y consecución de los objetivos institucionales.

El otro aspecto trascendental de esta teoría es la retroalimentación entre líder y seguidor. El líder tiene la responsabilidad de brindar una retroalimentación adecuada a los seguidores sobre su desempeño; pero, esta es una responsabilidad gerencial fundamental pero difícil, porque existe la tendencia de que las personas en general suelen estar a la defensiva sobre la crítica porque amenazan su autoestima y cuestionan sus capacidades. En este sentido, cuando los seguidores reaccionan de manera exagerada a la retroalimentación correctiva, los líderes deben aprender a permanecer calmados y ser profesionales; es decir, deben evitar apresurarse a juzgar cuando los seguidores no evidencian un buen desempeño.

Por último, los líderes deben ser precisos al dar a conocer las fallas, explicar de manera clara el impacto negativo que acarrea un accionar ineficaz, incluir al seguidor para identificar los sustentos de un mal desempeño y proponer alternativas de solución para el cambio o la mejora. Al término de una actividad evaluativa, el secuaz debe irse con idea de que el líder mostró un auténtico anhelo por ayudar y que ambas partes llegaron a un acuerdo consensuado sobre la secuencia de acciones concretas para mejorar. Es decir, la confianza personal del seguidor debe permanecer intacta o mejorarse por medio de la retroalimentación, pero no debe destruirse.

2.2.2 Liderazgo directivo

De acuerdo con Lussier y Achua (2011), liderazgo es el proceso de práctica de influjo entre líderes y adeptos para alcanzar los propósitos institucionales mediante el cambio. En esta definición se reconocen cinco elementos esenciales, por lo que iniciaremos refiriéndonos al primer elemento, líderes y seguidores, donde el director puede ser líder o no, debido a que no es necesariamente un líder tiene algún puesto formal, sino más bien es el que siempre tiene la capacidad de influir en las otras personas; asimismo, un adepto es quien acoge influencia de un líder, pero, a su vez, influyen en los líderes mediante sus aportes.

El segundo elemento de esta definición es la influencia, que es lo más relevante del liderazgo, asimismo, es el procedimiento de un líder que se manifiesta al expresar ideas con su correspondiente aceptación e incentivar a los seguidores para garantizar la implementación de las ideas a través de la renovación. Además, supone el vínculo entre líderes y adeptos modificando continuamente sus funciones en el proceso de incidencia.

El tercer elemento está referido a los objetivos de la institución, que requiere a los integrantes de una institución trabajar de manera unida para conseguir un resultado deseado por ambas partes, como un objetivo compartido que les incentive lograr el efecto más conveniente, donde los líderes deben establecer el rumbo y el equipo las metas.

Además, la definición hace mención al cambio como un cuarto elemento, que está asociado con la influencia y el planteamiento de objetivos, ya que las instituciones necesitan cambiar en forma permanente adaptándose al acelerado y constante cambio que plantea el contexto global. Es por ello que, los líderes efectivos se dan cuenta que es indispensable un cambio constante para mejorar el desempeño hacia un futuro deseado por la institución.

Por último, como un quinto elemento hace referencia a las personas de modo explícito, porque después de revisar los anteriores elementos nos damos

cuenta que el liderazgo versa sobre el hecho de conducir personas y los líderes y adeptos efectivos gozan laborar con ellas y apoyarles a alcanzar el triunfo.

Por su parte, el Ministerio de Educación (2014), conceptualiza al liderazgo directivo como la actividad de mover e influir a otros para articular y alcanzar los objetivos y metas compartidos de la institución educativa, rediseñando aquellas bases que hacen posible la mejora de los aprendizajes, tales como: mejorar las condiciones operativas de la institución, estimular y acompañar la labor de los docentes, promover la participación de los docentes, entre otras.

Según Gallegos (2004), citado por Simbron-Espejo y Sanabria-Boudri (2019), el liderazgo directivo es un proceso que comprende cuatro elementos que se desarrollan a continuación:

El primer elemento es el objetivo, que supone tener establecidos los propósitos, para que el líder y los seguidores estén al tanto para bregar en su consecución. El poder como segundo elemento, es una prerrogativa que detenta el líder para dirigir y orientar al equipo en una institución usando sus capacidades, habilidades y conocimientos de liderazgo con la finalidad de influir en las personas de modo voluntario. El estilo como tercer elemento, se exterioriza en la conducta y modo de vincularse del líder con su equipo, mediante un estilo democrático, autoritario, liberal u otros. El cuarto elemento son los seguidores, que son los integrantes del equipo que se tiene que cohesionar, movilizar y lograr influenciar para que continúen el derrotero que diseña el líder para lograr los objetivos y metas institucionales.

Por otro lado, el liderazgo, en cualquier modelo tiene como principal objetivo asegurar y mantener la mejora escolar basada en la calidad de la enseñanza. Es por eso que la mejora del desempeño de los profesores es un objetivo considerablemente importante, que el líder procura conseguir a través de varias acciones considerando las creencias, valores, motivaciones y habilidades de las personas (Leithwood, 2006; citado por Gutiérrez, 2019).

Otra estrategia adicional de gestión es el apoyo brindado por el director y también la construcción del lugar adecuado para el cumplimiento organizacional y personal de los objetivos. De allí que, es responsabilidad del director construir las condiciones de trabajo y brindar oportunidades de aprendizaje a los docentes a través de programas de desarrollo profesional u ofreciéndoles asesoramiento personal. (Leithwood y Jantzi, 2006; citado por Gutiérrez, 2019)

Por otro lado, un líder debe apoyar al docente a motivarse, evaluar e identificar la necesidad de modificar sus precepciones entorno a una dirección acción específica, implementando estrategias para incentivarlos y coordinar sus objetivos personales con los institucionales, tales como: la experiencia compartida con los docentes, comentarios positivos y de soporte y la comunicación para explicar pormenorizadamente los objetivos y la acciones que deben materializarse. (Leithwood y Jantzi, 2006; citado por Gutiérrez, 2019)

Por último, el director no solo debe ofrecer a los docentes oportunidades para la toma de iniciativas, sino que además debe admitir, hasta cierto límite, la colaboración de los profesores en varias experiencias de gestión y al momento de decidir, ya que dicha participación asegura su satisfacción en el trabajo (Bogler, 2001; citado por Gutiérrez, 2019). Tal como lo ha señalado Nguni (2006), citado por Gutiérrez (2019), cuando los docentes perciben que el director es una persona confiable que comparte su experiencia y favorece la comunicación en la institución, se sienten más satisfechos.

De acuerdo con el Ministerio de Educación (2014), el liderazgo del director se encuentra plasmado en los dos dominios y seis competencias del respectivo Marco de Buen Desempeño, que hacen mención a las actuaciones indispensables para desarrollar el proceso de reforma de la institución educativa.

Los dominios son definidos como un conglomerado de seis competencias que conforman un área particular del proceder directivo. La vinculación entre dominios es dinámica, porque conforman un todo integrado e integrador de las acciones del director; también, son interdependientes, porque como parte de un

todo interrelacionado cada uno influye en el desarrollo del otro. Los dominios son los siguientes, los mismos que son considerados en esta investigación como dimensiones del liderazgo directivo como variable: 1) Gestión de las condiciones para la mejoría de los aprendizajes, que comprende la gerencia de las situaciones operativas para la mejora de la calidad del proceso enseñanza a, y la gestión del involucramiento de las familias y de la comunidad. 2) Orientación de los procesos pedagógicos para la mejoría de los aprendizajes, a fin de perfeccionar el desarrollo profesional de los profesores.

En este mismo sentido, las competencias que conforman los dominios son concebidas más que un saber hacer en cierta realidad, ya que supone inteligencia, disposición a realizar las cosas con calidad, compromisos, manejo de algunos marcos conceptuales y entendimiento de la esencia moral y los resultados sociales de las decisiones que adopta. Es importante mencionar que las cuatro primeras competencias están relacionadas con el primer dominio; mientras que las dos restantes, corresponden al segundo dominio.

2.2.3 Práctica docente

De acuerdo con Fierro (2003), esta es de naturaleza objetiva, social e intencional. En ella participan las percepciones, acciones y significados de los sujetos involucrados en el proceso educativo (profesores, estudiantes, padres de familia, autoridades). También confluyen los aspectos políticos, institucionales, normativos y administrativos que, en relación al proyecto educativo del país, demarcan la función del docente.

De acuerdo a Bazdresch (2000), citado por Vergara (2016), la práctica tiene varios significados de significado común que nos posibilitan diferenciarla de la parte teórica; en este sentido, la práctica docente es un conjunto de acciones, operaciones, mediaciones, creencias, sentires, saberes y poderes, que se realizan en el salón de clases con una perspectiva educativa, es decir, es conductora de teoría racional, reflexiva e intencional que actúa con sentido y conocimiento de causa.

Carr (1996), citado por Vergara (2016), señala que la práctica se refiere a una actividad intencional fundamentada en un marco teórico de significados, normas y reglas, que hacen particular al ejercicio docente como un conjunto de actividades racionales, intencionales, de teorías implícitas y debidamente informadas. De esta manera, un docente entiende su práctica como un conjunto de acciones intencionales orientadas hacia el logro de un fin determinado.

De acuerdo con Vergara (2016), la práctica docente es un concepto complejo que se modela en relación al ejercicio de los docentes y que cada práctica depende de los distintos significados que estos han elaborado sobre ella, en razón a la coexistencia de los elementos personales e institucionales del rol que ejercen en su experiencia laboral diaria; de allí que, cada docente es distinto en su práctica profesional.

Por su parte, el Ministerio de Educación (2012), define a la práctica docente como un quehacer de carácter complejo que presenta un conjunto de dimensiones, como una dinámica de relaciones, una actuación reflexiva, un conglomerado de interacciones complejas que median el proceso de aprendizaje, una capacidad para resolver en cada contexto, un accionar en equipo con sus colegas para la planificación, reflexión y valoración de la práctica pedagógica y el funcionamiento de la institución educativa.

Asimismo, el Ministerio de Educación (2012), considera que las dimensiones de la práctica docente pueden ser organizadas en dos grupos, en un grupo estarían las dimensiones que son compartidas con las demás profesiones y, en el otro, las dimensiones propias de la docencia. Entre las dimensiones del primer grupo tenemos: La dimensión reflexiva, que comprende una reflexión sistemática sobre la conducción de saberes disciplinares y pedagógicos, el entendimiento de las características de los alumnos y su contexto, los procesos y propósitos de la enseñanza. Es decir, requiere construir valoraciones críticas sobre su misma práctica pedagógica y la de sus similares.

La dimensión relacional, refiere una vinculación entre seres que convergen en una experiencia de aprendizaje, donde se erigen vínculos sociales, cognitivos y afectivos que definen a la actividad docente como una actividad profesional de naturaleza ética, cultural y subjetiva.

La dimensión colegiada, que implica la relación e interacción con sus colegas para coordinar, planificar, ejecutar y evaluar los procesos pedagógicos en la institución educativa. Es decir, el docente está llamado a desarrollar trabajo colegiado con sus colegas.

La dimensión ética, se expresa particularmente en la responsabilidad y compromiso moral con el aprendizaje y la formación integral de cada uno de los alumnos. También se manifiesta en el hecho de reconocer y respetar las diferencias y en la selección de los recursos para el proceso educativo, en correspondencia con los objetivos del sistema educativo y la misión de la institución educativa.

A su vez, las dimensiones específicas de la práctica docente que corresponde al segundo grupo, son las siguientes: La dimensión pedagógica, que es la médula de la profesión docente. Alude a un saber específico, como el pedagógico, elaborado en la reflexión teórica práctica, que le posibilita recurrir a diversos conocimientos para cumplir su función. A su vez, hace referencia a la enseñanza como una práctica particular, que demanda habilidad para motivar la aptitud, es decir, el compromiso y el interés en los alumnos para formarse y aprender.

Además, la dimensión cultural, refiere al requisito de manejar conocimientos amplios del contexto internacional, nacional, regional y local, a fin de afrontar los desafíos políticos, culturales, sociales y económicos de la mejor manera posible. Por último, la dimensión política que alude al compromiso del profesor con la formación de sus estudiantes como individuos y ciudadanos conducentes a la modificación de las relaciones sociales desde un enfoque equitativo y con justicia social.

Sin embargo, en el presente trabajo de investigación se ha decidido tener en cuenta tres de los cuatro dominios del Marco de Buen Desempeño Docente como dimensiones de la práctica docente porque guardan estrecha relación con las dimensiones específicas anteriormente descritas. Tales dimensiones son: la preparación para el aprendizaje, que implica la planificación de la labor docente, el entendimiento de las principales características de los alumnos, el manejo de asuntos disciplinares y pedagógicos, la elección de estrategias de enseñanza, evaluación y de materiales educativos.

Por su parte, la dimensión enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes, alude la mediación del profesor en un clima apropiado para que aprenda, la motivación permanente de sus estudiantes, el manejo de los saberes, la aplicación de variadas estrategias didácticas y evaluativas, también el uso de recursos metodológicos significativos y pertinentes.

Y, la dimensión participación en la gestión de la institución articulada a la comunidad, implica la interacción efectiva con los diferentes actores educativos; la colaboración en la construcción, implementación y evaluación del proyecto educativo institucional; también, la aportación a la instauración de un propicio clima institucional. Además, incluye la responsabilidad compartida de las familias en los logros de aprendizajes y la valoración y respeto a la comunidad.

2.3 Definición de términos básicos

2.3.1 Liderazgo

El liderazgo principalmente es la habilidad de influir sobre otros sujetos, de tal modo que éstos puedan asumir las líneas que han propuesto como postulado para su accionar. (Bolívar, 2010)

2.3.2 Liderazgo Directivo

Es la actividad de mover e influir a otros para articular y alcanzar los objetivos y metas compartidos de la institución educativa, rediseñando aquellas bases que hacen posible la mejora de los aprendizajes, tales como: mejorar las condiciones operativas de la institución, estimular y acompañar la labor de los docentes, promover la participación de los docentes, entre otras. (Ministerio de Educación, 2014)

2.3.3 Práctica Docente

Es un quehacer de naturaleza compleja que muestra un conjunto de dimensiones, como una dinámica de relaciones, una actuación reflexiva, un conglomerado de interacciones complejas que median el proceso de aprendizaje, una capacidad para resolver en cada contexto, un accionar en equipo con sus colegas para la planificación, reflexión y valoración de la práctica pedagógica y el funcionamiento de la institución educativa. (Ministerio de Educación, 2012)

2.4 Formulación de Hipótesis

2.4.1 Hipótesis General

Entre el liderazgo directivo y la práctica docente existe relación significativa en las instituciones educativas de Educación Primaria del Círculo Formativo CIFOED de la UGEL San Pablo, Cajamarca, 2022.

2.4.2 Hipótesis Específicas

- Entre la dimensión gestión de las condiciones para la mejora de los aprendizajes del liderazgo directivo y la práctica docente existe relación significativa, en las instituciones de Educación Primaria del Círculo Formativo CIFOED de la UGEL San Pablo, Cajamarca, 2022.

- Entre la dimensión orientación de los procesos pedagógicos para la mejoría de los aprendizajes del liderazgo directivo y la práctica docente existe relación significativa, en las instituciones de Educación Primaria del Círculo Formativo CIFOED de la UGEL San Pablo, Cajamarca, 2022.
- Entre el liderazgo directivo y la dimensión planificación de la enseñanza de la práctica docente existe relación significativa, en las instituciones de Educación Primaria del Círculo Formativo CIFOED de la UGEL San Pablo, Cajamarca, 2022.
- Entre el liderazgo directivo y la dimensión enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes de la práctica docente existe relación significativa, en las instituciones de Educación Primaria del Círculo Formativo CIFOED de la UGEL San Pablo, Cajamarca, 2022.
- Entre el liderazgo directivo y la dimensión participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad de la práctica docente existe relación significativa, en las instituciones de Educación Primaria del Círculo Formativo CIFOED de la UGEL San Pablo, Cajamarca, 2022.

	educativa, estimular y acompañar el trabajo de los docentes, promover la participación de los docentes, entre otras. (Ministerio de Educación, 2014)			permanente y la consecución de aprendizajes.			
			2. Dirección de los procesos pedagógicos para la mejoría de aprendizajes.	- Fomenta y lidera una comunidad de aprendizaje con los profesores de su institución sustentada en la autoevaluación, la colaboración mutua, y la formación continua dirigida a mejorar la práctica pedagógica y garantizar logros de aprendizaje.	3		
				- Gerencia la calidad de los procesos pedagógicos dentro de su institución a mediante el acompañamiento estructurado a los profesores y la reflexión colaborativa a fin de lograr los propósitos de aprendizaje.	4		
Variable 2: Práctica docente.	Es un quehacer de naturaleza compleja que muestra un conjunto de dimensiones, como una dinámica de relaciones, una actuación reflexiva, un conjunto de interacciones complejas	La variable docente será medida a través de una escala ordinal, empleando para ello una Escala de Medición de la práctica docente que consta de veintinueve	1. Preparación para el aprendizaje de los estudiantes. 2. Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes.	- Realiza la planificación curricular de manera colegiada, asegurando la pertinencia entre los aprendizajes que quiere alcanzar en sus alumnos, la utilización de los recursos disponibles, el proceso pedagógico y la evaluación, la misma que se encuentra en revisión permanente. - Genera un clima favorable para el aprendizaje, la vivencia de la diversidad en diversas formas de expresión y la convivencia democrática, a fin de formar ciudadanos interculturales y críticos.	6 2	Escala de medición de la práctica docente.	Escala Ordinal: Siempre Casi siempre A Veces Casi nunca Nunca

<p>que median el aprendizaje, una capacidad para resolver en cada contexto, un accionar en equipo con sus colegas para la planificación, reflexión y evaluación de la práctica pedagógica y el funcionamiento de la institución educativa. (Ministerio de Educación, 2012)</p>	<p>ítems y será aplicada a directores y docentes de las IIEE seleccionadas como muestra de esta investigación.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Encamina el proceso de enseñanza con manejo de temas disciplinares y la utilización de estrategias y recursos adecuados para que todos los alumnos aprendan de manera crítica y reflexiva lo concerniente a la solución de problemas vinculados con sus intereses, experiencias y ámbitos culturales. 5 - Evalúa constantemente el aprendizaje en concordancia con los objetivos previstos por la institución, para la toma de decisiones y retroalimentación a sus alumnos y demás actores, considerando las particularidades individuales y los diferentes escenarios culturales. 4 <hr/> <ul style="list-style-type: none"> - Interviene activamente con actitud crítica, colaborativa y democrática en la gerencia de la institución, cooperando a la elaboración y mejora permanente del PEI para que provoque aprendizajes de calidad. 2 - Instituye relaciones de colaboración, respeto, y de responsabilidad compartida con las familias, la comunidad y otras instituciones. Aprovecha sus conocimientos y recursos en el proceso educativo y rinde cuenta de los resultados. 2
<p>3. Participación en la gestión de la institución articulada a la comunidad.</p>		

Capítulo III: METODOLOGÍA

3.1 Tipo de investigación

En relación al grado de profundidad con que se abordó el objeto de estudio, la presente investigación es de tipo correlacional (Arias 2006, citado por Gallardo, 2017), porque se buscó determinar el grado de correlación existente entre liderazgo directivo y práctica docente en las instituciones de Educación Primaria del Círculo Formativo CIFOED de la UGEL San Pablo, 2022.

3.2 Método de investigación

En la presente investigación se empleó el método analítico-sintético y deductivo (Bernal, 2010), porque se estudiaron los hechos descomponiendo las variables en cada una de sus dimensiones para analizarlas de manera particular (análisis) y, luego, se integraron dichas variables y dimensiones para evaluarlo de manera holística (síntesis). Por último, se dedujeron las conclusiones a partir de los resultados encontrados sobre la vinculación existente entre liderazgo directivo y práctica docente en las instituciones de Educación Primaria del Círculo Formativo CIFOED de la UGEL San Pablo, 2022.

3.3 Diseño de investigación

La investigación se desarrolló teniendo en cuenta el diseño no experimental transversal correlacional (Hernández - Sampieri y Mendoza, 2018), a fin de establecer la relación entre las variables liderazgo directivo y práctica docente en un momento determinado. Se representa de la siguiente manera:

$$X_1 \text{ ——— } Y_1$$

Donde:

X₁: Variable Liderazgo Directivo.

—————: Relación entre las variables estudiadas.

Y₁: Variable Práctica Docente.

3.4 Población, muestra y muestreo

La población estuvo constituida por 180 docentes de Educación Primaria de la UGEL San Pablo.

Asimismo, la muestra estuvo constituida por 50 docentes de Educación Primaria del Círculo Formativo CIFOED de la UGEL San Pablo.

En el presente trabajo de investigación la selección de la muestra se realizó mediante el muestreo no probabilístico o dirigido (Hernández - Sampieri y Mendoza, 2018), debido a la accesibilidad y facilidad de trabajo con los docentes de Educación Primaria que pertenecen al Círculo Formativo del investigador.

3.5 Técnicas e instrumentos de recojo de datos

Las técnicas entendidas como el procedimiento para alcanzar un objetivo determinado (Ñaupas et al., 2018); en el presente estudio se empleó la técnica de la encuesta en línea, a fin de obtener información de la muestra seleccionada respecto al liderazgo directivo y práctica docente.

Asimismo, en concordancia con la técnica seleccionada, se han empleado dos instrumentos de recojo de datos: una escala de medición de la variable liderazgo directivo que ha sido adaptado del Marco de Buen Desempeño del Directivo y consta de dos dimensiones y veintiún preguntas y, la escala de medición de la práctica docente, que ha sido adaptado del Marco de Buen Desempeño del Docente y consta de tres dimensiones y veintiún ítems. Ambas escalas fueron respondidas a través de formularios en línea.

Para determinar la confiabilidad de ambos instrumentos, se aplicaron ambas escalas de medición a doce docentes de Educación Primaria de la UGEL San Pablo que conforman la población de esta investigación. Luego, los resultados han sido codificados y sometidos a prueba de fiabilidad en el SPSS, aplicando el coeficiente Alfa de Cronbach. Los resultados de esta prueba arrojaron que la escala de medición del

liderazgo directivo obtuvo un coeficiente de 0.965 y, la escala de medición de la práctica docente, un coeficiente de 0.945. Al respecto, de acuerdo con George y Mallery (2003), ambos coeficientes alfa son excelentes porque son mayores a 0.9.

En cambio, la validez de ambas escalas de medición se determinó a través de del juicio de tres expertos en la temática abordada y que ostentan el grado de maestro, quienes los valoraron como Muy Adecuado y Bastante Adecuado; es decir, ambos instrumentos superaron la prueba de validez a través del juicio de expertos.

3.6 Técnicas de procesamiento y análisis de datos

Los datos recogidos en ambas escalas de medición, fueron codificados y organizados en una matriz en el programa Excel; es decir, se construyó una base de datos. Enseguida, se procedió a realizar el examen de normalidad de los datos de las variables estudiadas, aplicando la prueba no paramétrica Kolmogórov-Smirnov en el programa SPSS, llegándose a determinar que los datos de ambas variables no presentan una distribución normal. Luego, se procedió a procesarlos con el mismo programa, considerando el coeficiente de correlación de Spearman (Roy-García, Rivas-Ruiz, Pérez-Rodríguez, y Palacios-Cruz, 2019). Finalmente, se realizó el análisis de los datos organizados en tablas y figuras estadísticas, determinando el tipo y grado de correlación de las variables estudiadas empleando el baremo planteado por Mayorga (2022).

3.7 Ética Investigativa

En este estudio se tuvieron en cuenta las siguientes normas éticas: obtener el consentimiento informado de docentes; mantener la confidencialidad de la información aportada por los encuestados; evitar en todo momento el plagio; evitar desviar las conclusiones; ni mucho menos falsificar la investigación. (Explorable, 2021)

Capítulo IV: RESULTADOS

4.1 Presentación y Análisis de resultados

Los resultados obtenidos en el presente estudio son los siguientes:

Tabla 1

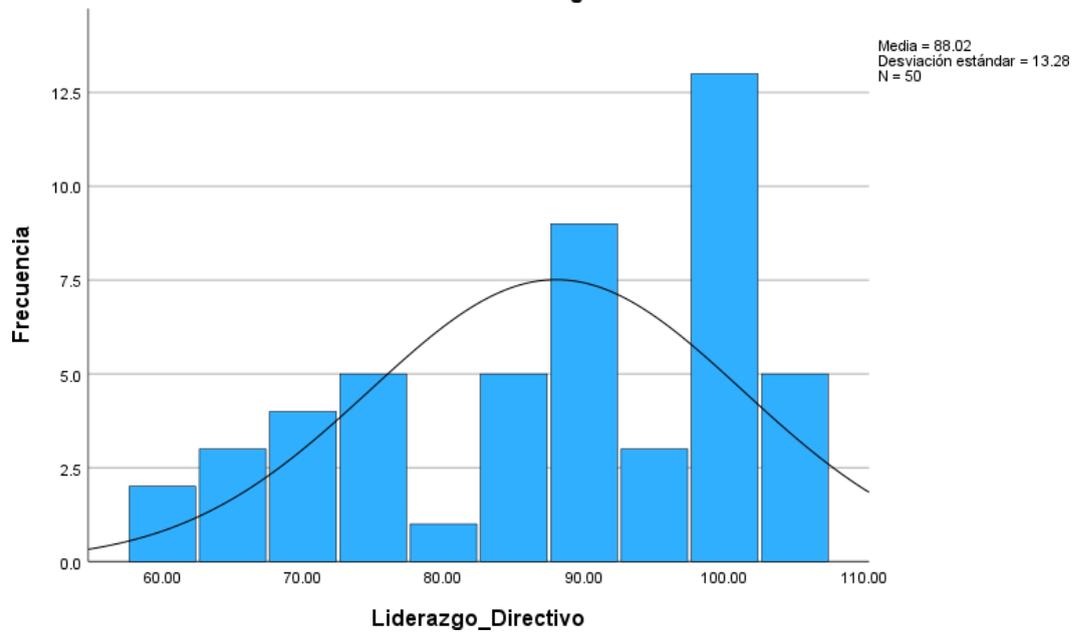
Prueba de normalidad de las variables Liderazgo Directivo y Práctica Docente

Kolmogorov - Smirnov			
	Estadístico	gl	Sig.
Liderazgo Directivo	.134	50	.026
Práctica Docente	.111	50	.169

Nota: Se aplicó la prueba de normalidad Komogorov – Smirnov por tener una muestra de 50 docentes participantes en la investigación. Los resultados evidencian que la variable Liderazgo Directivo tiene un nivel de significatividad menor a 0.05, concluyéndose que sus datos no presentan una distribución normal; en cambio, la variable Práctica Docente por tener un nivel de significancia mayor a 0.05, se confirma que sus datos presentan una distribución simétrica.

Figura 1

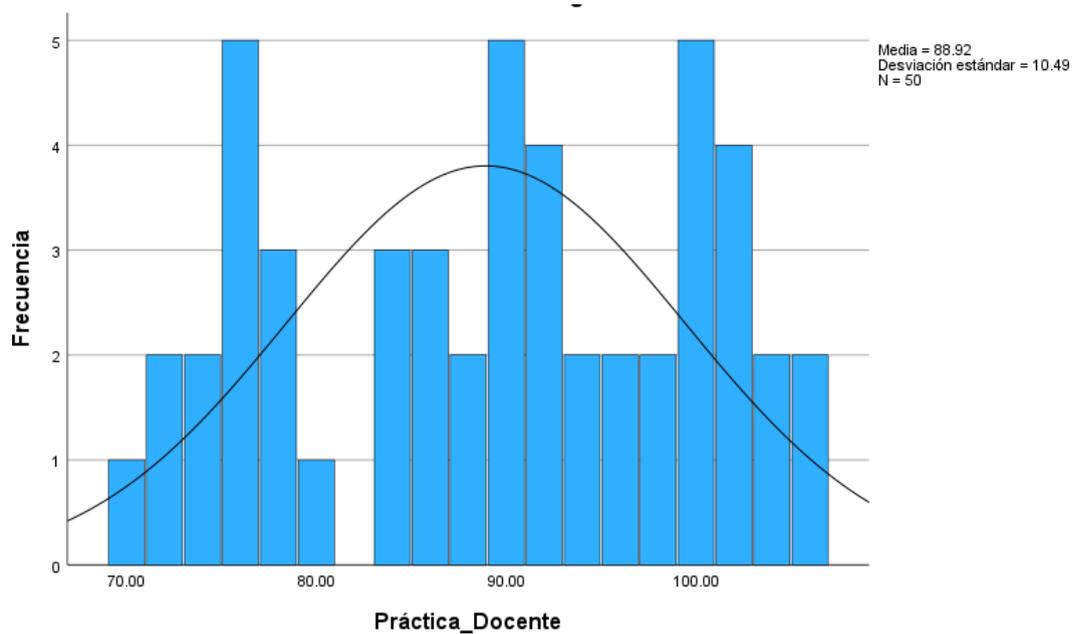
Prueba de normalidad de la variable Liderazgo Directivo



Nota: En esta figura se observa que la distribución de los datos es asimétrica o anormal.

Figura 2

Prueba de normalidad de la variable Práctica Docente



Nota: En esta figura se aprecia que la distribución de los datos es asimétrica, lo cual permite corroborar y concluir que los datos de esta variable tampoco presentan una distribución normal como se mostraba en los resultados presentados en la tabla 1.

Tabla 2

Correlación de las variables Liderazgo Directivo y Práctica Docente en las instituciones de Educación Primaria del Círculo Formativo CIFOED - UGEL San Pablo, 2022

			Liderazgo Directivo	Práctica Docente
Rho de Spearman	Liderazgo Directivo	Coeficiente de correlación	1.000	.187
		Sig. (bilateral)	.	.194
		N	50	50
	Práctica Docente	Coeficiente de correlación	.187	1.000
		Sig. (bilateral)	.194	.
		N	50	50

Nota: Como es de observar en esta tabla, el valor de asociación Rho Spearman es 0.187 y, de acuerdo con Mayorga (2022), la correlación entre ambas variables es directa y su grado es muy bajo. Por lo tanto, se llega a afirmar con un ochenta por ciento de confianza que existe una correlación positiva muy baja entre el Liderazgo Directivo y la Práctica Docente en las instituciones de Educación Primaria del Círculo Formativo CIFOED de la UGEL San Pablo del departamento de Cajamarca.

Tabla 3

Correlación de la dimensión Gestión de condiciones para la mejora de aprendizajes (Liderazgo directivo) y la variable Práctica Docente en las instituciones de Educación Primaria del Círculo Formativo CIFOED - UGEL San Pablo, 2022

			Gestión de condiciones para la mejora de Aprendizajes	Práctica Docente
Rho de Spearman	Gestión de condiciones para la mejora de Aprendizajes	Coeficiente de correlación	1.000	.166
		Sig. (bilateral)	.	.249
		N	50	50
	Práctica Docente	Coeficiente de correlación	.166	1.000
		Sig. (bilateral)	.249	.
		N	50	50

Nota: Como se puede notar en esta tabla, el valor de asociación Rho Spearman es 0.166 y, en concordancia con Mayorga (2022), la asociación entre ambas variables es directa y su nivel es muy bajo. Por lo tanto, se llegar a afirmar con un setenta y cinco por ciento de confianza que existe una correlación positiva muy baja entre la dimensión Gestión de condiciones para la mejoría de aprendizaje (Liderazgo Directivo) y la variable Práctica Docente en las instituciones de Educación Primaria del Círculo Formativo CIFOED de la UGEL San Pablo.

Tabla 4

Correlación de la dimensión Orientación de procesos pedagógicos para la mejora de aprendizajes (Liderazgo directivo) y la variable Práctica Docente en las instituciones de Educación Primaria del Círculo Formativo CIFOED - UGEL San Pablo, 2022

			Orientación de procesos pedagógicos para la mejora de Aprendizajes	Práctica Docente
Rho de Spearman	Orientación de procesos pedagógicos para la mejora de Aprendizajes	Coeficiente de correlación	1.000	.257
		Sig. (bilateral)	.	.071
		N	50	50
	Práctica Docente	Coeficiente de correlación	.257	1.000
		Sig. (bilateral)	.071	.
		N	50	50

Nota: Como es de observar en esta tabla, el valor de asociación Rho Spearman es 0.257 y, en concordancia con Mayorga (2022), la asociación entre ambas variables es directa y su nivel es bajo. Por lo tanto, se llega a afirmar con un noventa y tres por ciento de confianza que existe una correlación positiva baja entre la dimensión Orientación de procesos pedagógicos para la mejoría de aprendizaje (Liderazgo Directivo) y la variable Práctica Docente en las instituciones educativas de Primaria del Círculo Formativo CIFOED de la UGEL San Pablo.

Tabla 5

Correlación de la dimensión Preparación para el aprendizaje de los estudiantes (Práctica Docente) y la variable Liderazgo directivo en las instituciones de Educación Primaria del Círculo Formativo CIFOED - UGEL San Pablo, 2022

			Preparación para el aprendizaje de los estudiantes	Liderazgo Directivo
Rho de Spearman	Preparación para el aprendizaje de los estudiantes	Coeficiente de correlación	1.000	.180
		Sig. (bilateral)	.	.211
		N	50	50
	Liderazgo Directivo	Coeficiente de correlación	.180	1.000
		Sig. (bilateral)	.211	.
		N	50	50

Nota: En esta tabla se nota que el valor de asociación Rho Spearman es 0.180 y, en concordancia con Mayorga (2022), la asociación entre ambas variables es directa y su nivel es muy bajo. Por lo tanto, se llega a afirmar con un setenta y nueve por ciento de confianza que existe una correlación positiva muy baja entre la dimensión preparación para el aprendizaje de los alumnos (Práctica Docente) y la variable liderazgo directivo en las instituciones de Educación Primaria del Círculo Formativo CIFOED de la UGEL San Pablo del departamento de Cajamarca.

Tabla 6

Correlación de la dimensión Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes (Práctica Docente) y la variable Liderazgo directivo en las instituciones de Educación Primaria del Círculo Formativo CIFOED - UGEL San Pablo, 2022

			Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes	Liderazgo Directivo
Rho de Spearman	Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes	Coeficiente de correlación	1.000	.245
		Sig. (bilateral)	.	.086
		N	50	50
	Liderazgo Directivo	Coeficiente de correlación	.245	1.000
		Sig. (bilateral)	.086	.
		N	50	50

Nota: En la tabla se aprecia que el valor de asociación Rho Spearman es 0.245 y, en concordancia con Mayorga (2022), la asociación entre ambas variables es directa y su nivel es bajo. Por lo tanto, se llega a afirmar con un noventa y uno por ciento de certeza que existe una correlación positiva baja entre la dimensión enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes (Práctica Docente) y la variable Liderazgo Directivo en las instituciones de Educación Primaria del Círculo Formativo CIFOED de la UGEL San Pablo.

Tabla 7

Correlación de la dimensión participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad (Práctica Docente) y la variable Liderazgo directivo en las instituciones educativas de Primaria del Círculo Formativo CIFOED - UGEL San Pablo, 2022

			Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad	Liderazgo Directivo
Rho de Spearman	Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad	Coeficiente de correlación	1.000	.100
		Sig. (bilateral)	.	.488
		N	50	50
	Liderazgo Directivo	Coeficiente de correlación	.100	1.000
		Sig. (bilateral)	.488	.
		N	50	50

Nota: En esta tabla se observa que el coeficiente de asociación Rho Spearman es 0.100 y, de acuerdo con Mayorga (2022), la relación entre ambas variables es directa y su grado es muy bajo. Por lo tanto, se puede afirmar con un cincuenta y uno por ciento de confianza que existe una relación positiva muy baja entre la dimensión Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad (Práctica Docente) y la variable Liderazgo Directivo en las instituciones educativas de Primaria del Círculo Formativo CIFOED de la UGEL San Pablo del departamento de Cajamarca.

4.2 Discusión de resultados

En la tabla 2 se nota que el valor de asociación Rho Spearman es 0.187 y, en concordancia con Mayorga (2022), se puede afirmar que, con un ochenta por ciento de confianza, existe una correlación positiva muy baja entre el Liderazgo Directivo y la Práctica Docente en las instituciones de Educación Primaria del Círculo Formativo CIFOED de la UGEL San Pablo del departamento de Cajamarca.

Este resultado resulta ser un tanto contradictorio con aquellos obtenidos por Rabanal (2020), Reyes (2019), Valderrama y Montenegro (2019), porque al correlacionar en sus trabajos de investigación el liderazgo directivo y el desempeño docente, encontraron que la asociación entre dichas variables es positiva y alta. Al respecto, se puede atribuir dicha diferencia al nivel educativo en que desarrollaron su investigación, como es en Educación Secundaria; sin embargo, de acuerdo con Leithwood y Jantzi, (2006); citado por Gutiérrez (2019, lo más seguro es que tenga que ver con el estilo de liderazgo que se ejerce en la institución educativa, porque el director debe brindar oportunidades de aprendizaje a los maestros a través de programas de desarrollo profesional o brindándoles asesoramiento personal, lo cual no es tan evidente en la mayoría de las instituciones donde se aplicó este estudio, principalmente, porque el director no se siente en la capacidad de ejercer este liderazgo pedagógico sino más bien un liderazgo administrativo.

En la tabla 3, se aprecia que el valor de asociación Rho Spearman es 0.166 y, en concordancia con Mayorga (2022), se puede afirmar con un setenta y cinco por ciento de confianza que existe una correlación positiva muy baja entre la dimensión gestión de condiciones para la mejora de aprendizaje (Liderazgo Directivo) y la variable práctica docente en las instituciones de Educación Primaria del Círculo Formativo CIFOED de la UGEL San Pablo del departamento de Cajamarca.

Al respecto, teniendo en cuenta las respuestas de los docentes en la escala de medición del Liderazgo directivo, se corrobora que este resultado se debe principalmente a que el director a veces o casi nunca fomenta mecanismos y espacios de participación y asociación de la comunidad educativa; con la misma frecuencia también está gestionando el uso inmejorable del material educativo, la infraestructura y el equipamiento disponible en favor de la calidad en la enseñanza; y, por último, así también está gestionando la información que genera la institución educativa para que tomen decisiones institucionales en beneficio de la mejora aprendizajes. Por lo tanto, de acuerdo con el Ministerio de Educación (2014), se puede afirmar que los directores de las referidas instituciones no están desarrollando con suficiencia sus competencias relacionadas a clima escolar, gestión de condiciones operativas y de valoración de la gerencia de la I.E. y de rendición de cuentas, consideradas en el marco del buen desempeño del directivo.

En la tabla 4, el coeficiente de asociación Rho Spearman es 0.257 y, de acuerdo con Mayorga (2022), se puede afirmar con un noventa y tres por ciento de confianza que existe correlación positiva baja entre la dimensión Orientación de procesos pedagógicos para la mejoría de aprendizaje (Liderazgo Directivo) y la variable práctica docente en las instituciones de Educación Primaria del Círculo Formativo CIFOED de la UGEL San Pablo del departamento de Cajamarca.

Sobre el particular, en la información proporcionada por los docentes en la escala de medición del liderazgo directivo, se constata que este resultado se debe principalmente porque el director a veces o casi nunca gestionan posibilidades de preparación continua para sus docentes; propician un ejercicio docente sustentado en el aprendizaje colaborativo, indagativo y la diversidad que está presente en el aula; monitorean y orientan el proceso de evaluación de aprendizajes desde criterios pertinentes y claros. Por lo tanto, de acuerdo con el Ministerio de Educación (2014), se puede afirmar que los directores no estarían desarrollando con suficiencia sus competencias relacionadas a comunidades de interaprendizaje y a gestión de los protocolos pedagógicos.

En esta tabla 5 se aprecia que el valor de asociación Rho Spearman es 0.180 y, en concordancia con Mayorga (2022), se puede afirmar con un setenta y nueve por ciento de confianza que existe correlación positiva muy baja entre la dimensión preparación para el aprendizaje de los alumnos (Práctica Docente) y la variable liderazgo directivo en las instituciones Educación Primaria del Círculo Formativo CIFOED de la UGEL San Pablo del departamento de Cajamarca.

Al respecto, en la información brindada por los profesores en la escala de medición de la práctica docente, se constata que este resultado se debe principalmente a que ellos a veces diseñan sesiones de clase en coherencia con los propósitos de aprendizaje y diseñan la evaluación de manera formativa; esto probablemente se deba porque su director no está monitoreando y orientando estos procesos de planificación. Por lo tanto, de acuerdo con el Ministerio de Educación (2014), se puede afirmar que los directivos no estarían desarrollando con suficiencia sus competencias relacionadas con la planificación de la enseñanza.

De manera similar, en la tabla 6 se nota que el valor de asociación Rho Spearman es 0.245 y, en concordancia con Mayorga (2022), se puede afirmar con un noventa y uno por ciento de confianza que existe una relación positiva baja entre la dimensión enseñanza para el aprendizaje de los alumnos (Práctica Docente) y la variable Liderazgo Directivo en las instituciones de Educación Primaria del Círculo Formativo CIFOED de la UGEL San Pablo del departamento de Cajamarca.

Al respecto, en la información proporcionada por los docentes en la escala de medición la práctica docente, se constata que este resultado se debe principalmente a que los ellos a veces o casi nunca utilizan recursos tecnológicos en su práctica docente y desarrollan contenidos teóricos y disciplinares de manera actualizada. Por lo tanto, de acuerdo con el Ministerio de Educación (2014), se puede afirmar que los directivos no estarían desarrollando con suficiencia sus competencias relacionadas con la conducción de la enseñanza.

En este sentido, de acuerdo con Lussier y Achua (2011), en relación a los resultados de las tablas 5 y 6, el director no estaría cumpliendo con su responsabilidad de brindar una retroalimentación adecuada a los docentes sobre su desempeño respecto a la planificación y el desarrollo de su práctica pedagógica; asimismo, de acuerdo con Leithwood (2006, citado por Gutiérrez (2019), el liderazgo directivo no estaría cumpliendo su principal objetivo que es garantizar y mantener la calidad de la enseñanza.

En esta tabla 7 se nota que el valor de asociación Rho Spearman es 0.100 y, en concordancia con Mayorga (2022), se puede afirmar con un cincuenta y uno por ciento de confianza que existe correlación positiva muy baja entre la dimensión participación en la gerencia de la institución articulada a la comunidad (Práctica Docente) y la variable liderazgo directivo en las instituciones de Educación Primaria del Círculo Formativo CIFOED de la UGEL San Pablo del departamento de Cajamarca.

Al respecto, en la información brindada por los profesores en la escala de medición la práctica docente, se constata que este resultado se debe principalmente a que los ellos a veces o casi nunca comparten con su comunidad educativa los propósitos de su labor pedagógica y da cuenta de sus progresos y resultados; asimismo, participa en la gerencia del PEI, del currículo nacional y de los planes de mejora. Por lo tanto, de acuerdo con el Ministerio de Educación (2014), se puede afirmar que los directivos no estarían desarrollando con suficiencia sus competencias relacionadas con el establecimiento de relaciones y con la participación en la gestión de la institución educativa. Además, de acuerdo con Bogler (2001), citado por Gutiérrez (2019), el director no estaría permitiendo, hasta cierto punto, el involucramiento de los profesores en varias prácticas de gestión y de toma de decisiones, respecto al trabajo articulado con la comunidad.

Capítulo V: CONCLUSIONES Y SUGERENCIAS

5.1 Conclusiones

Como resultado del análisis e interpretación de los resultados obtenidos, se arriba a las siguientes conclusiones:

1. La correlación existente entre el liderazgo directivo y la práctica docente en las Instituciones de Educación Primaria del Círculo Formativo CIFOED de la UGEL San Pablo, Cajamarca, 2022, es positiva muy baja ($Rho=0.187$); principalmente por la deficiente capacidad de liderazgo de los directores, particularmente en lo pedagógico.
2. La correlación existente entre la dimensión gestión de las condiciones para la mejoría de aprendizajes del liderazgo directivo y la práctica docente en las Instituciones de Educación Primaria del Círculo Formativo CIFOED de la UGEL San Pablo, Cajamarca, 2022, es positiva muy baja ($Rho=0.166$); principalmente, porque el director a veces o casi nunca fomenta mecanismos y espacios de participación y asociación de la comunidad educativa; gestiona el uso inmejorable del material educativo, de la infraestructura y del equipamiento en beneficio de una enseñanza de calidad; y, gestiona la información que genera la institución educativa para que tomen decisiones institucionales en beneficio de la mejora de aprendizajes.
3. La correlación existente entre la dimensión orientación de los procesos pedagógicos para la mejoría de aprendizajes del liderazgo directivo y la práctica docente en las Instituciones de Educación Primaria del Círculo Formativo CIFOED de la UGEL San Pablo, Cajamarca, 2022, es positiva baja ($Rho=0.257$); básicamente porque los directores a veces o casi nunca gestionan posibilidades de preparación continua para sus profesores; propician un ejercicio profesional docente sustentado en el aprendizaje colaborativo, indagativo y en la diversidad que presenta en el aula; monitorean y orientan el proceso de evaluación de aprendizajes desde criterios pertinentes y claros.

4. La correlación existente entre el liderazgo directivo y la dimensión Planificación de la enseñanza de la práctica docente en las Instituciones de Educación Primaria del Círculo Formativo CIFOED de la UGEL San Pablo, Cajamarca, 2022, es positiva muy baja ($Rho=0.180$); principalmente, porque los docentes a veces diseñan sesiones de clase en correspondencia con los propósitos de aprendizaje y diseñan la evaluación de manera formativa, debido a que el director no está monitoreando y orientando estos procesos de planificación.
5. La correlación existente entre el liderazgo directivo y la dimensión enseñanza para el aprendizaje de los alumnos de la práctica docente en las Instituciones de Educación Primaria del Círculo Formativo CIFOED de la UGEL San Pablo, Cajamarca, 2022, es positiva baja ($Rho=0.245$); particularmente, porque los docentes a veces o casi nunca utilizan recursos tecnológicos en su práctica docente y desarrollan contenidos teóricos y disciplinares de manera actualizada.
6. La correlación existente entre el liderazgo directivo y la dimensión participación en la gestión de la institución articulada a la comunidad de la práctica docente en las Instituciones de Educación Primaria del Círculo Formativo CIFOED de la UGEL San Pablo, Cajamarca, 2022, es positiva muy baja ($Rho=0.100$); principalmente, porque los docentes a veces o casi nunca comparten con la comunidad educativa los propósitos de su labor pedagógica y ni dan cuenta de sus progresos y resultados; y, participan en la gerencia del PEI, del currículo nacional y de los planes de mejora

5.2 Sugerencias

1. A la UGEL San Pablo, considerar los resultados de esta investigación para que implemente estrategias y actividades orientadas al fortalecimiento del liderazgo de los directores de su jurisdicción a fin de mejorar la práctica pedagógica y el logro de aprendizajes de los estudiantes de Educación Primaria en particular y de todos los niveles educativos en general.
2. A los directores de las instituciones participantes en el presente estudio, que consideren estos resultados como una alerta para su mejora continua en los aspectos críticos identificados.

3. A los directivos y docentes en general, ahondar en el estudio del liderazgo directivo y la práctica docente con la finalidad de determinar los factores influyentes en la baja relación existente entre ellas y de elaborar propuestas de solución pertinentes a la realidad educativa en la que intervienen.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Acosta Calderón, D. A. (2017). *Estilos de liderazgo en la gestión directiva de la Institución Educativa Técnica San Luis Gonzaga del Espinal*. Trabajo de grado, Universidad del Tolima, Ibagué - Tolima. [Tesis]
<http://repository.ut.edu.co/bitstream/001/2122/1/APROBADO%20DANNY%20ALEJANDRO%20ACOSTA%20CALDER%20C3%93N.pdf>
- Arana Agüero, L. M., & Coronado Tarrillo, J. M. (2017). *Liderazgo directivo y desempeño docente en una Institución Educativa Parroquial del distrito de San Isidro*. Tesis para optar el grado de maestro, Universidad Marcelino Champagnat, Lima. [Tesis]
<https://repositorio.umch.edu.pe/bitstream/handle/UMCH/108/32.%20Tesis%20%28Arana%20Ag%20C3%BCero%20y%20Coronado%20Tarrillo%29.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Bernal, C. A. (2010). *Metodología de la investigación: administración, economía, humanidades y ciencias sociales* (3a ed.). Colombia: Pearson Educación.
- Bolívar, A. (2010). El liderazgo educativo y su papel en la mejora: Una revisión actual de sus posibilidades y limitaciones. *Psicoperspectivas*, 9(2), 9-33.
<https://www.psicoperspectivas.cl/index.php/psicoperspectivas/search/results>
- Dirección Regional de Educación Cajamarca. (julio de 2021). *Resultados regionales de la dimensión Gestión*.
<https://app.powerbi.com/view?r=eyJrIjoiYmVINDBjNDAtNDJjNi00NTkyLThlYzMtZmZiZGMxNTgwY2Q4IiwidCI6ImI0N2NjYzllWJhYTgtNDI5OC1iZGJhLWFYTI4NzUxYjM1OSIsImMiOiJ9>
- Explorable. (04 de 09 de 2021). *La ética en la investigación*.
<https://explorable.com/es/etica-en-la-investigacion>
- Fierro, J. (2003). *La práctica docente y sus dimensiones*. https://iescapayanch-cat.infed.edu.ar/sitio/wp-content/uploads/2020/03/La_practica_docente_y_sus_dimensiones-1.pdf
- Gallardo Echenique, E. E. (2017). *Metodología de la Investigación: manual autoformativo interactivo*. Huancayo: Universidad Continental.

- George, D., & Mallery, P. (01 de 03 de 2003). *Alfa de Cronbach y consistencia interna de los ítems de un instrumento de medida*. https://tecnicas-e-instrumentos.webnode.es/_files/2000000003-3d0593dfe5/AlfaCronbach.pdf
- Gutiérrez Córdova, Y. E. (30 de diciembre de 2019). Liderazgo directivo y su relación con el desempeño docente. *Ciencia y Educación*, 1(4), 27-36.
<http://www.cienciayeducacion.com/index.php/journal/article/view/22/37>
- Hernández-Sampieri, R., & Mendoza Torres, C. P. (2018). *Metodología de la investigación: Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. México: McGraw-Hill Interamericana Editores S.A.
- Lussier, R., & Achua, C. (2011). *Liderazgo. Teoría, aplicación y desarrollo de habilidades*. (4a ed.). (M. E. Treviño Rosales, Trad.) México: Cengage Learning Editores.
- Mayorga, L. A. (2022). *Manual de metodología de la investigación*. Cusco: Yachay.
- Mego Fernández, L. M., & Ramírez Ventura, E. J. (2018). *Liderazgo pedagógico del director y desempeño docente del nivel Secundario en la Institución Educativa "Andrés Avelino Cáceres" distrito de Baños de Cajamarca*. Universidad Privada Antonio Guillermo Urrelo, Cajamarca. [Tesis]
<http://repositorio.upagu.edu.pe/bitstream/handle/UPAGU/759/TESIS.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Ministerio de Educación. (2012). *Marco de Buen Desempeño Docente*.
http://www.minedu.gob.pe/n/xtras/marco_buen_desempeno_docente.pdf
- Ministerio de Educación. (2014). *Marco de Buen Desempeño del Directivo. Directivos construyendo escuela*. Lima: Dirección de imprenta.
- Ministerio de Educación. (2018). *Perfiles de liderazgo pedagógico en escuelas primarias y su relación con el rendimiento*. <http://umc.minedu.gob.pe/wp-content/uploads/2018/03/zoom5-1.pdf>
- Ñaupas Paitán, H., Valdivia Dueñas, M. R., Palacios Vilela, J. J., & Romero Delgado, H. E. (2018). *Metodología de la investigación cuantitativa-cualitativa y redacción de la tesis* (5a ed.). Bogotá: Ediciones de la U.

- OREALC/UNESCO. (27 de 11 de 2014). *El liderazgo escolar en América Latina y el Caribe. Un estado del arte con base a ocho sistemas escolares de la región*.
http://www.unesco.org/new/es/media-services/single-view/news/el_liderazgo_escolar_en_america_latina_y_el_caribe/
- Rabanal Arroyo, J. C. (2020). *Liderazgo Directivo y Compromiso de Gestión Escolar en la Institución Educativa "Santa Rosa" del distrito de Namora, 2019*. Universidad Privada Antonio Guillermo Urrelo, Cajamarca.[Tesis]
http://repositorio.upagu.edu.pe/bitstream/handle/UPAGU/1243/tesis%20Juan%20carlos%20%20empastado_CORREGIDO_FINAL.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Reyes Moran, S. L. (2019). *Liderazgo directivo y desempeño docente en una institución educativa de Ica*. Tesis para obtener el grado de Doctor, Universidad César Vallejo, Ica. [Tesis]
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/38348?show=full&local>
- Ríos Fagua, M. E., González Fuquene, I. C., Prieto Parra, Ó. E., & Moreno Reina, J. A. (2017). *Liderazgo directivo y su incidencia en el éxito escolar, como factor de calidad de la institución educativa en cuatro colegios oficiales de Bogotá*. Tesis, Universidad de la Sabana - Bogotá, Chía. [Tesis]
<https://intellectum.unisabana.edu.co/bitstream/handle/10818/34630/FTesis%20Liderazgo%202018-3-196.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Salas Casio, M., & Soto Medina, G. (2018). *Liderazgo directivo y calidad educativa en la Institución Educativa. Ambo - 2018*. Tesis para obtener el grado de Maestro, Universidad César Vallejo, Lima. [Tesis]
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/29358/salas_cm.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Simbron-Espejo, S. F., & Sanabria-Boudri, F. M. (1 de diciembre de 2019). Liderazgo directivo, clima organizacional y satisfacción laboral del docente. *Interdisciplinaria de Humanidades, Educación, Ciencia y Tecnología*, VI(1), 1-25. [Tesis]
<https://cienciamatriarevista.org.ve/index.php/cm/article/view/295/353>
- Terán Suárez, R. D. (2018). *Estilos de liderazgo y gestión educativa en las Instituciones Educativas Públicas de la Red Educativa San Pablo, UGEL San Pablo: Cajamarca, 2016*. Tesis para optar el grado de Maestro, Universidad Peruana

Unión, Lima. [Tesis]

[https://repositorio.upeu.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12840/1401/Roc%
_Tesis_Maestro_2018.pdf?sequence=5&isAllowed=y](https://repositorio.upeu.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12840/1401/Roc%c3%ado_Tesis_Maestro_2018.pdf?sequence=5&isAllowed=y)

Valderrama Gabriel, J. R., & Montenegro Yopla, C. E. (2019). *Liderazgo directivo y desempeño docente en la I.E. N°101000 La Ramada, Cajamarca*. Tesis para optar el grado de maestro, Universidad César Vallejo, Chiclayo. [Tesis]
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/31505/Valderrama_GJR-Montenegro-YCE.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Vergara Fregoso, M. (3 de mayo de 2016). La práctica docente. Un estudio desde los significados. *Cumbres*, 2(1), 73-99.
https://www.researchgate.net/publication/349282263_La_practica_docente_Un_estudio_desde_los_significados

Anexo 1: Instrumentos de medición

ESCALA DE MEDICIÓN DEL LIDERAZGO DIRECTIVO

Estimado director o docente el presente instrumento presenta un conjunto de características sobre el liderazgo del director; en tal sentido, solicitamos a usted marcar con un aspa (X) la escala numérica que crea más conveniente, según su propia apreciación respecto al liderazgo que ejerce el director en su Institución Educativa, procurando ser sincero en sus respuestas, ya que la información es de carácter confidencial y de uso exclusivo para la investigación.

La escala a tener en cuenta es la siguiente:

NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
1	2	3	4	5

DATOS GENERALES: Edad: _____ Sexo: _____ Fecha: _____

VARIABLE 1: LIDERAZGO DIRECTIVO						
DIMENSIÓN 1: Gestión de las condiciones para la mejora de los aprendizajes						
SUB DIMENSIÓN 1: Planificación institucional		1	2	3	4	5
1	Diagnostica las características del entorno institucional, familiar y social que influyen en el logro de las metas de aprendizaje.					
2	Diseña de manera participativa los instrumentos de gestión escolar teniendo en cuenta las características del entorno institucional, familiar y social, y estableciendo metas de aprendizaje.					
SUB DIMENSIÓN 2: Clima escolar		1	2	3	4	5
3	Promueve espacios y mecanismos de participación y organización de la comunidad educativa en la toma de decisiones y en el desarrollo de acciones previstas para el cumplimiento de las metas de aprendizaje.					
4	Genera un clima escolar basado en el respeto a la diversidad, colaboración y comunicación permanente, afrontando y resolviendo las barreras existentes.					
5	Maneja estrategias de prevención y resolución pacífica de conflictos mediante el diálogo, el consenso y la negociación.					
6	Promueve la participación organizada de las familias y otras instancias de la comunidad para el logro de las metas de aprendizaje a partir del reconocimiento de su capital cultural.					
SUB DIMENSIÓN 3: Gestión de condiciones operativas		1	2	3	4	5
7	Gestiona el uso óptimo de la infraestructura, equipamiento y material educativo disponible en beneficio de una enseñanza de calidad y el logro de las metas de aprendizaje de los estudiantes.					
8	Gestiona el uso óptimo del tiempo en la institución educativa a favor de los aprendizajes, asegurando el cumplimiento de metas y resultados en beneficio de todas y todos los estudiantes.					

9	Gestiona el uso óptimo de los recursos financieros en beneficio de las metas de aprendizaje trazadas por la institución educativa bajo un enfoque orientado a resultados.					
10	Gestiona el desarrollo de estrategias de prevención y manejo de situaciones de riesgo que aseguren la seguridad e integridad de los miembros de la comunidad educativa.					
11	Dirige el equipo administrativo y/o de soporte de la institución educativa, orientando su desempeño hacia el logro de los objetivos institucionales.					
SUB DIMENSIÓN 4: Evaluación de la gestión de la IE y de rendición de cuentas.		1	2	3	4	5
12	Gestiona la información que produce la institución educativa y la emplea como insumo en la toma de decisiones institucionales en favor de la mejora de los aprendizajes.					
13	Implementa estrategias y mecanismos de transparencia y rendición de cuentas de la gestión escolar ante la comunidad educativa.					
14	Conduce de manera participativa los procesos de autoevaluación y mejora continua, orientándolos al logro de las metas de aprendizaje.					
DIMENSIÓN 2: Orientación de los procesos pedagógicos para la mejora de los aprendizajes.						
SUB DIMENSIÓN 1: Comunidad de aprendizaje.		1	2	3	4	5
15	Gestiona oportunidades de formación continua de las y los docentes para la mejora de su desempeño en función del logro de las metas de aprendizaje.					
16	Genera espacios y mecanismos para el trabajo colaborativo entre docentes y la reflexión sobre las prácticas pedagógicas que contribuyen a la mejora de la enseñanza y del clima escolar.					
17	Estimula las iniciativas de las y los docentes relacionadas con innovaciones e investigaciones pedagógicas, impulsando la implementación y sistematización de las mismas.					
SUB DIMENSIÓN 2: Gestión de los procesos pedagógicos.		1	2	3	4	5
18	Orienta y promueve la participación del equipo docente en los procesos de planificación curricular a partir de los lineamientos del sistema curricular nacional y en articulación con la propuesta curricular regional.					
19	Propicia una práctica docente basada en el aprendizaje colaborativo y por indagación, y el conocimiento de la diversidad existente en el aula y lo que es pertinente a ella.					
20	Monitorea y orienta el uso de estrategias y recursos metodológicos, así como el uso efectivo del tiempo y los materiales educativos en función del logro de las metas de aprendizaje de los estudiantes y considerando la atención de sus necesidades específicas.					
21	Monitorea y orienta el proceso de evaluación de los aprendizajes a partir de criterios claros y coherentes con los aprendizajes que se desean lograr, asegurando la comunicación oportuna de los resultados y la implementación de acciones de mejora.					

Adaptado del Marco de Buen Desempeño del Directivo (Ministerio de Educación, 2014)

¡MUCHAS GRACIAS POR SU COLABORACIÓN!

ESCALA DE MEDICIÓN DE LA PRÁCTICA DOCENTE

Estimado director o docente el presente instrumento presenta un conjunto de características sobre la Práctica Docente; en tal sentido, solicitamos a usted marcar con un aspa (X) la escala numérica que crea más conveniente, según su propia apreciación respecto a la práctica docente que se ejerce en su Institución Educativa, procurando ser sincero en sus respuestas, ya que la información es de carácter confidencial y de uso exclusivo para la investigación.

La escala a tener en cuenta es la siguiente:

NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
1	2	3	4	5

DATOS GENERALES: Edad: _____ Sexo: _____ Fecha: _____

VARIABLE 2: PRÁCTICA DOCENTE						
DIMENSIÓN 1: Preparación para el aprendizaje de los estudiantes.						
SUB DIMENSIÓN 1: Planificación de la enseñanza		1	2	3	4	5
1	Elabora la programación curricular analizando con sus compañeros el plan más pertinente a la realidad de su aula, articulando de manera coherente los aprendizajes que se promueven, las características de los estudiantes y las estrategias y medios seleccionados.					
2	Diseña creativamente procesos pedagógicos capaces de despertar curiosidad, interés y compromiso en los estudiantes, para el logro de los aprendizajes previstos.					
3	Contextualiza el diseño de la enseñanza sobre la base del reconocimiento de los intereses, nivel de desarrollo, estilos de aprendizaje e identidad cultural de sus estudiantes.					
4	Crea, selecciona y organiza diversos recursos para los estudiantes como soporte para su aprendizaje.					
5	Diseña la evaluación de manera sistemática, permanente, formativa y diferencial en concordancia con los aprendizajes esperados.					
6	Diseña la secuencia y estructura de las sesiones de aprendizaje en coherencia con los logros esperados de aprendizaje y distribuye adecuadamente el tiempo.					
DIMENSIÓN 2: Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes.						
SUB DIMENSIÓN 1: Clima para el aprendizaje		1	2	3	4	5
7	Construye, de manera asertiva y empática, relaciones interpersonales con y entre los estudiantes, basados en el afecto, la justicia, la confianza, el respeto mutuo y la colaboración.					
8	Orienta su práctica a conseguir logros en todos sus estudiantes, y les comunica altas expectativas sobre sus posibilidades de aprendizaje.					

SUB DIMENSIÓN 2: Conducción del proceso de enseñanza		1	2	3	4	5
9	Controla permanentemente la ejecución de su programación observando su nivel de impacto tanto en el interés de los estudiantes como en sus aprendizajes, introduciendo cambios oportunos con apertura y flexibilidad para adecuarse a situaciones imprevistas.					
10	Constata que todos los estudiantes comprenden los propósitos de la sesión de aprendizaje y las expectativas de desempeño y progreso.					
11	Desarrolla, cuando corresponda, contenidos teóricos y disciplinares de manera actualizada, rigurosa y comprensible para todos los estudiantes.					
12	Desarrolla estrategias pedagógicas y actividades de aprendizaje que promueven el pensamiento crítico y creativo en sus estudiantes y que los motiven a aprender.					
13	Utiliza recursos y tecnologías diversas y accesibles, y el tiempo requerido en función del propósito de la sesión de aprendizaje.					
SUB DIMENSIÓN 3: Evaluación para el aprendizaje.		1	2	3	4	5
14	Elabora instrumentos válidos para evaluar el avance y logros en el aprendizaje individual y grupal de los estudiantes.					
15	Sistematiza los resultados obtenidos en las evaluaciones para la toma de decisiones y la retroalimentación oportuna.					
16	Evalúa los aprendizajes de todos los estudiantes en función de criterios previamente establecidos, superando prácticas de abuso de poder.					
17	Comparte oportunamente los resultados de la evaluación con los estudiantes, sus familias y autoridades educativas y comunales, para generar compromisos sobre los logros de aprendizaje.					
DIMENSIÓN 3: Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad.						
SUB DIMENSIÓN 1: Participación en la gestión de la escuela.		1	2	3	4	5
18	Interactúa con sus pares, colaborativamente y con iniciativa, para intercambiar experiencias, organizar el trabajo pedagógico, mejorar la enseñanza y construir de manera sostenible un clima democrático en la escuela.					
19	Participa en la gestión del Proyecto Educativo Institucional, del currículo y de los planes de mejora continua, involucrándose activamente en equipos de trabajo.					
SUB DIMENSIÓN 2: Establecimiento de relaciones.		1	2	3	4	5
20	Fomenta respetuosamente el trabajo colaborativo con las familias en el aprendizaje de los estudiantes, reconociendo sus aportes.					
21	Comparte con las familias de sus estudiantes, autoridades locales y de la comunidad, los retos de su trabajo pedagógico, y da cuenta de sus avances y resultados.					

Adaptado del Marco de Buen Desempeño Docente (Ministerio de Educación, 2012)

¡MUCHAS GRACIAS POR SU COLABORACIÓN!

Anexo 2: Ficha Técnica

FICHA TÉCNICA

Nombre Original del instrumento:	ESCALA DE MEDICIÓN DEL LIDERAZGO DIRECTIVO
Autor y año:	Original: Ministerio de Educación (2014) Adaptación: Deza (2022)
Objetivo del instrumento:	Obtener información sobre la opinión de los docentes sobre el liderazgo directivo en las instituciones educativas de Primaria del Círculo Formativo CIFOED de la UGEL San Pablo.
Usuarios:	Docentes de las instituciones educativas de Primaria del Círculo Formativo CIFOED de la UGEL San Pablo.
Forma de Administración o Modo de aplicación:	Aplicación en línea e individual.
Validez: (Presentar la constancia de validación de expertos)	Bastante Adecuado.
Confiabilidad: (Presentar los resultados estadísticos)	Excelente: Coeficiente alfa de Cronbach de 0.965

FICHA TÉCNICA

Nombre Original del instrumento:	ESCALA DE MEDICIÓN DE LA PRÁCTICA DOCENTE
Autor y año:	Original: Ministerio de Educación (2012)
	Adaptación: Deza (2022)
Objetivo del instrumento:	Obtener información sobre la opinión de los docentes respecto a su práctica docente en las instituciones educativas de Primaria del Círculo Formativo CIFOED de la UGEL San Pablo.
Usuarios:	Docentes de las instituciones educativas de Primaria del Círculo Formativo CIFOED de la UGEL San Pablo.
Forma de Administración o Modo de aplicación:	Aplicación en línea e individual.
Validez: (Presentar la constancia de validación de expertos)	Bastante Adecuado.
Confiabilidad: (Presentar los resultados estadísticos)	Excelente: Coeficiente alfa de Cronbach de 0.945

Anexo 3: Validez y fiabilidad de instrumentos



PRESENTACIÓN A JUICIO DE EXPERTO

Estimada Validadora: **LUZ ESPERANZA FLORIAN PRETEL**

Me es grato dirigirme a usted, a fin de solicitar su colaboración como experta para validar los instrumentos que adjunto denominados: **ESCALA DE MEDICIÓN DEL LIDERAZGO DIRECTIVO** y **ESCALA DE MEDICIÓN DE LA PRÁCTICA DOCENTE**, diseñados por el Lic. Eber Amelec Deza Vargas, cuyo propósito es medir las variables Liderazgo Directivo y Práctica Docente respectivamente, los cuales serán aplicados a directores y docentes del Círculo Formativo Eber Deza (CIFOED), por cuanto considero que sus observaciones, apreciaciones y acertados aportes serán de utilidad.

Los referidos instrumentos tienen como finalidad recoger información directa para la investigación que se realiza en los actuales momentos, titulado: **LIDERAZGO DIRECTIVO Y PRÁCTICA DOCENTE EN INSTITUCIONES EDUCATIVAS DE PRIMARIA DEL CÍRCULO FORMATIVO CIFOED - UGEL SAN PABLO - CAJAMARCA, 2022.**

Tesis que será presentada a la Universidad Católica de Trujillo, como requisito para obtener el Título profesional de: **SEGUNDA ESPECIALIDAD EN GESTIÓN EDUCATIVA.**

Para efectuar la validación de los instrumentos, usted deberá leer cuidadosamente cada enunciado y sus correspondientes alternativas de respuesta, en donde se pueden seleccionar una, varias o ninguna alternativa de acuerdo al criterio personal y profesional del actor que responda al instrumento. Se le agradece cualquier sugerencia referente a la redacción, contenido, pertinencia y congruencia u otro aspecto que se considere relevante para mejorar el mismo.

Gracias por su aporte



Lic. Eber Amelec Deza Vargas
DNI 40754985

JUICIO DE EXPERTO SOBRE LA PERTINENCIA DE LOS INSTRUMENTOS

Instrucciones: Marque con una X en donde corresponde; que, según su criterio, SI cumple o NO cumple la coherencia entre dimensiones e indicadores de las variables en estudio.

Variable	Dimensiones	Indicadores	Nº de ítem	COHERENCIA	
				SI	NO
Variable 1: Liderazgo Directivo	1. Gestión de las condiciones para la mejora de los aprendizajes	- Conduce la planificación institucional a partir del conocimiento de los procesos pedagógicos, el clima escolar, las características de los estudiantes y su entorno, orientándola hacia el logro de metas de aprendizaje.	1, 2	Si	
		- Promueve y sostiene la participación democrática de los diversos actores de la institución educativa, las familias 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.	3, 4, 5, 6	Si	
		- Favorece 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.	7, 8, 9, 10, 11	Si	
		- Lidera 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.	12, 13, 14	Si	
	2. Orientación de los procesos pedagógicos para la mejora de los aprendizajes	- Promueve y lidera una comunidad de aprendizaje con las y los docentes de su institución educativa basada en la colaboración mutua, la autoevaluación profesional y la formación continua orientada a mejorar la práctica pedagógica y asegurar logros de aprendizaje.	15, 16, 17	Si	
		- Gestiona la calidad de los procesos pedagógicos al interior de su institución educativa a través del acompañamiento	18, 19, 20, 21	Si	

		sistemático a las y los docentes y la reflexión conjunta con el fin de alcanzar las metas de aprendizaje.			
Variable 2: Práctica Docente.	1. Preparación para el aprendizaje de los estudiantes.	- Planifica la enseñanza de forma colegiada garantizando la coherencia entre los aprendizajes que quiere lograr en sus estudiantes, el proceso pedagógico, el uso de los recursos disponibles y la evaluación, en una programación curricular en permanente revisión.	1, 2, 3, 4, 5, 6	Si	
	2. Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes.	- Crea un clima propicio para el aprendizaje, la convivencia democrática y la vivencia de la diversidad en todas sus expresiones, con miras a formar ciudadanos críticos e interculturales.	7, 8	Si	
		- Conduce el proceso de enseñanza con dominio de los contenidos disciplinares y el uso de estrategias y recursos pertinentes para que todos los estudiantes aprendan de manera reflexiva y crítica todo lo que concierne a la solución de problemas relacionados con sus experiencias, intereses y contextos culturales. - Evalúa permanentemente el aprendizaje de acuerdo con los objetivos institucionales previstos, para tomar decisiones y retroalimentar a sus estudiantes y a la comunidad educativa, teniendo en cuenta las diferencias individuales y los diversos contextos culturales.	9, 10, 11, 12, 13 14, 15, 16, 17	Si Si	
3. Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad.	- Participa activamente con actitud democrática, crítica y colaborativa en la gestión de la escuela, contribuyendo a la construcción y mejora continua del Proyecto Educativo Institucional para que genere aprendizajes de calidad. - Establece relaciones de respeto, colaboración y corresponsabilidad con las familias, la comunidad y otras instituciones del Estado y la sociedad civil. Aprovecha sus saberes y recursos en los procesos educativos y da cuenta de los resultados.	18, 19 20, 21	Si Si		

Instrucciones de Evaluación de ítems: Coloque en cada casilla de valoración la letra o letras correspondiente al aspecto cualitativo que, según su criterio, cumple o tributa cada ítem a medir los aspectos o dimensiones de la **variable en estudio: Liderazgo Directivo**. Las valoraciones son las siguientes:

*MA= Muy adecuado / BA= Bastante adecuado / A = Adecuado / PA= Poco adecuado
/ NA= Noadecuado*

Categorías a evaluar: Redacción, contenido, congruencia y coherencia en relación a la variable de estudio. En la casilla de observaciones puede sugerir mejoras.

Preguntas		Valoración					Observaciones
Nº	Ítem	MA	BA	A	PA	NA	
1	Diagnostica las características del entorno institucional, familiar y social que influyen en el logro de las metas de aprendizaje.	MA					
2	Diseña de manera participativa los instrumentos de gestión escolar teniendo en cuenta las características del entorno institucional, familiar y social, y estableciendo metas de aprendizaje.	MA					
3	Promueve espacios y mecanismos de participación y organización de la comunidad educativa en la toma de decisiones y en el desarrollo de acciones previstas para el cumplimiento de las metas de aprendizaje.		BA				
4	Genera un clima escolar basado en el respeto a la diversidad, colaboración y comunicación permanente, afrontando y resolviendo las barreras existentes.	MA					
5	Maneja estrategias de prevención y resolución pacífica de conflictos mediante el diálogo, el consenso y la negociación.			A			
6	Promueve la participación organizada de las familias y otras instancias de la comunidad para el logro de las metas de aprendizaje a partir del reconocimiento de su capital cultural.	MA					
7	Gestiona el uso óptimo de la infraestructura, equipamiento y material educativo disponible en beneficio de una enseñanza de calidad y el logro de las metas de aprendizaje de los estudiantes.	MA					

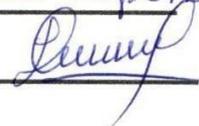
8	Gestiona el uso óptimo del tiempo en la institución educativa a favor de los aprendizajes, asegurando el cumplimiento de metas y resultados en beneficio de todas y todos los estudiantes.	MA					
9	Gestiona el uso óptimo de los recursos financieros en beneficio de las metas de aprendizaje trazadas por la institución educativa bajo un enfoque orientado a resultados.	MA					
10	Gestiona el desarrollo de estrategias de prevención y manejo de situaciones de riesgo que aseguren la seguridad e integridad de los miembros de la comunidad educativa.			A			
11	Dirige el equipo administrativo y/o de soporte de la institución educativa, orientando su desempeño hacia el logro de los objetivos institucionales.	MA					
12	Gestiona la información que produce la institución educativa y la emplea como insumo en la toma de decisiones institucionales en favor de la mejora de los aprendizajes.			A			
13	Implementa estrategias y mecanismos de transparencia y rendición de cuentas de la gestión escolar ante la comunidad educativa.	MA					
14	Conduce de manera participativa los procesos de autoevaluación y mejora continua, orientándolos al logro de las metas de aprendizaje.	MA					
15	Gestiona oportunidades de formación continua de las y los docentes para la mejora de su desempeño en función del logro de las metas de aprendizaje.			A			
16	Genera espacios y mecanismos para el trabajo colaborativo entre docentes y la reflexión sobre las prácticas pedagógicas que contribuyen a la mejora de la enseñanza y del clima escolar.			A			
17	Estimula las iniciativas de las y los docentes relacionadas con innovaciones e investigaciones pedagógicas, impulsando la implementación y sistematización de las mismas.	MA					
18	Orienta y promueve la participación del equipo docente en los procesos de planificación curricular a partir de los	MA					

	lineamientos del sistema curricular nacional y en articulación con la propuesta curricular regional.						
19	Propicia una práctica docente basada en el aprendizaje colaborativo y por indagación, y el conocimiento de la diversidad existente en el aula y lo que es pertinente a ella.	MA					
20	Monitorea y orienta el uso de estrategias y recursos metodológicos, así como el uso efectivo del tiempo y los materiales educativos en función del logro de las metas de aprendizaje de los estudiantes y considerando la atención de sus necesidades específicas.	MA					
21	Monitorea y orienta el proceso de evaluación de los aprendizajes a partir de criterios claros y coherentes con los aprendizajes que se desean lograr, asegurando la comunicación oportuna de los resultados y la implementación de acciones de mejora.	MA					
Total:		15	1	5			

Evaluado por: (Apellidos y Nombres) Florian Pretel Luz Esperanza

D.N.I.: 40089790

Fecha: 04/03/2022

Firma: 

Instrucciones de Evaluación de ítems: Coloque en cada casilla de valoración la letra o letras correspondiente al aspecto cualitativo que, según su criterio, cumple o tributa cada ítem a medir los aspectos o dimensiones de la **variable en estudio: Práctica Docente**. Las valoraciones son las siguientes:

*MA= Muy adecuado / BA= Bastante adecuado / A = Adecuado / PA= Poco adecuado
/ NA= Noadecuado*

Categorías a evaluar: Redacción, contenido, congruencia y coherencia en relación a la variable de estudio. En la casilla de observaciones puede sugerir mejoras.

Preguntas		Valoración					Observaciones
Nº	Ítem	MA	BA	A	PA	NA	
1	Elabora la programación curricular analizando con sus compañeros el plan más pertinente a la realidad de su aula, articulando de manera coherente los aprendizajes que se promueven, las características de los estudiantes y las estrategias y medios seleccionados.	MA					
2	Diseña creativamente procesos pedagógicos capaces de despertar curiosidad, interés y compromiso en los estudiantes, para el logro de los aprendizajes previstos.	MA					
3	Contextualiza el diseño de la enseñanza sobre la base del reconocimiento de los intereses, nivel de desarrollo, estilos de aprendizaje e identidad cultural de sus estudiantes.	MA					
4	Crea, selecciona y organiza diversos recursos para los estudiantes como soporte para su aprendizaje.			A			
5	Diseña la evaluación de manera sistemática, permanente, formativa y diferencial en concordancia con los aprendizajes esperados.	MA					
6	Diseña la secuencia y estructura de las sesiones de aprendizaje en coherencia con los logros esperados de aprendizaje y distribuye adecuadamente el tiempo.	MA					
7	Construye, de manera asertiva y empática, relaciones interpersonales con y entre los estudiantes, basados en el afecto, la justicia, la confianza, el respeto mutuo y la colaboración.			A			

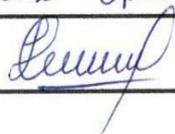
8	Orienta su práctica a conseguir logros en todos sus estudiantes, y les comunica altas expectativas sobre sus posibilidades de aprendizaje.	MA					
9	Controla permanentemente la ejecución de su programación observando su nivel de impacto tanto en el interés de los estudiantes como en sus aprendizajes, introduciendo cambios oportunos con apertura y flexibilidad para adecuarse a situaciones imprevistas.	MA					
10	Constata que todos los estudiantes comprenden los propósitos de la sesión de aprendizaje y las expectativas de desempeño y progreso.	MA					
11	Desarrolla, cuando corresponda, contenidos teóricos y disciplinares de manera actualizada, rigurosa y comprensible para todos los estudiantes.			A			
12	Desarrolla estrategias pedagógicas y actividades de aprendizaje que promueven el pensamiento crítico y creativo en sus estudiantes y que los motiven a aprender.	MA					
13	Utiliza recursos y tecnologías diversas y accesibles, y el tiempo requerido en función del propósito de la sesión de aprendizaje.			A			
14	Elabora instrumentos válidos para evaluar el avance y logros en el aprendizaje individual y grupal de los estudiantes.			A			
15	Sistematiza los resultados obtenidos en las evaluaciones para la toma de decisiones y la retroalimentación oportuna.	MA					
16	Evalúa los aprendizajes de todos los estudiantes en función de criterios previamente establecidos, superando prácticas de abuso de poder.			A			
17	Comparte oportunamente los resultados de la evaluación con los estudiantes, sus familias y autoridades educativas y comunales, para generar compromisos sobre los logros de aprendizaje.	MA					
18	Interactúa con sus pares, colaborativamente y con iniciativa, para intercambiar experiencias, organizar el trabajo pedagógico, mejorar la enseñanza y construir de manera sostenible un clima democrático en la escuela.	MA					

19	Participa en la gestión del Proyecto Educativo Institucional, del currículo y de los planes de mejora continua, involucrándose activamente en equipos de trabajo.	MA				
20	Fomenta respetuosamente el trabajo colaborativo con las familias en el aprendizaje de los estudiantes, reconociendo sus aportes.	MA				
21	Comparte con las familias de sus estudiantes, autoridades locales y de la comunidad, los retos de su trabajo pedagógico, y da cuenta de sus avances y resultados.	MA				
Total:		15	6			

Evaluado por: (Apellidos y Nombres) Florián Pretel Luz Esperanza

D.N.I.: 40089790

Fecha: 04/03/2022

Firma: 

CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

Yo, Luz Esperanza Florián Pretel, con Documento Nacional de Identidad N° 40089790, de profesión Profesora de Educación Primaria grado académico Maestría en Administración de la Educación, con código de colegiatura 0940089790 labor que ejerzo actualmente como Especialista en Educación en la Institución Unidad de Gestión Educativa San Pablo

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación los Instrumentos denominados Escala de medición del liderazgo directivo y escala de Medición de la Práctica Docente., cuyo propósito es medir las variables liderazgo directivo y Práctica docente. a los efectos de su aplicación a directivos y docentes de Círculo Formativo CIFOED.
 Luego de hacer las observaciones pertinentes a los ítems, concluyo en las siguientes apreciaciones.

Criterios evaluados	Valoración positiva			Valoración negativa	
	MA (3)	BA (2)	A (1)	PA	NA
Calidad de redacción de los ítems.	X				
Amplitud del contenido a evaluar.		X			
Congruencia con los indicadores.		X			
Coherencia con las dimensiones.	X				

Apreciación general:

MA=Muy Adecuado () BA=Bastante adecuado (X) A= Adecuado ()

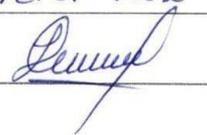
PA= Poco Adecuado () NA=No Adecuado ()

Trujillo, a los 11 días del mes de marzo del 2022.

Apellidos y nombres: Florián Pretel Luz Esperanza

DNI: 40089790

Firma: _____



PRESENTACIÓN A JUICIO DE EXPERTO

Estimada Validadora: **LINA MAYJORIA CORREA CHICCHÓN**

Me es grato dirigirme a usted, a fin de solicitar su colaboración como experta para validar los instrumentos que adjunto denominados: **ESCALA DE MEDICIÓN DEL LIDERAZGO DIRECTIVO** y **ESCALA DE MEDICIÓN DE LA PRÁCTICA DOCENTE**, diseñados por el Lic. Eber Amelec Deza Vargas, cuyo propósito es medir las variables Liderazgo Directivo y Práctica Docente respectivamente, los cuales serán aplicados a directores y docentes del Círculo Formativo Eber Deza (CIFOED), por cuanto considero que sus observaciones, apreciaciones y acertados aportes serán de utilidad.

Los referidos instrumentos tienen como finalidad recoger información directa para la investigación que se realiza en los actuales momentos, titulado: **LIDERAZGO DIRECTIVO Y PRÁCTICA DOCENTE EN INSTITUCIONES EDUCATIVAS DE PRIMARIA DEL CÍRCULO FORMATIVO CIFOED - UGEL SAN PABLO - CAJAMARCA, 2022.**

Tesis que será presentada a la Universidad Católica de Trujillo, como requisito para obtener el Título profesional de: **SEGUNDA ESPECIALIDAD EN GESTIÓN EDUCATIVA.**

Para efectuar la validación de los instrumentos, usted deberá leer cuidadosamente cada enunciado y sus correspondientes alternativas de respuesta, en donde se pueden seleccionar una, varias o ninguna alternativa de acuerdo al criterio personal y profesional del actor que responda al instrumento. Se le agradece cualquier sugerencia referente a la redacción, contenido, pertinencia y congruencia u otro aspecto que se considere relevante para mejorar el mismo.

Gracias por su aporte



Lic. Eber Amelec Deza Vargas
DNI 40754985

JUICIO DE EXPERTO SOBRE LA PERTINENCIA DE LOS INSTRUMENTOS

Instrucciones: Marque con una X en donde corresponde; que, según su criterio, SI cumple o NO cumple la coherencia entre dimensiones e indicadores de las variables en estudio.

Variable	Dimensiones	Indicadores	N° de ítem	COHERENCIA	
				SI	NO
Variable 1: Liderazgo Directivo	1. Gestión de las condiciones para la mejora de los aprendizajes	- Conduce la planificación institucional a partir del conocimiento de los procesos pedagógicos, el clima escolar, las características de los estudiantes y su entorno, orientándola hacia el logro de metas de aprendizaje.	1, 2	X	
		- Promueve y sostiene la participación democrática de los diversos actores de la institución educativa, las familias 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.	3, 4, 5, 6	X	
		- Favorece 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.	7, 8, 9, 10, 11	X	
		- Lidera 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.	12, 13, 14	X	
	2. Orientación de los procesos pedagógicos para la mejora de los aprendizajes	- Promueve y lidera una comunidad de aprendizaje con las y los docentes de su institución educativa basada en la colaboración mutua, la autoevaluación profesional y la formación continua orientada a mejorar la práctica pedagógica y asegurar logros de aprendizaje.	15, 16, 17	X	
		- Gestiona la calidad de los procesos pedagógicos al interior de su institución educativa a través del acompañamiento	18, 19, 20, 21	X	

		sistemático a las y los docentes y la reflexión conjunta con el fin de alcanzar las metas de aprendizaje.			
Variable 2: Práctica Docente.	1. Preparación para el aprendizaje de los estudiantes.	- Planifica la enseñanza de forma colegiada garantizando la coherencia entre los aprendizajes que quiere lograr en sus estudiantes, el proceso pedagógico, el uso de los recursos disponibles y la evaluación, en una programación curricular en permanente revisión.	1, 2, 3, 4, 5, 6	X	
	2. Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes.	- Crea un clima propicio para el aprendizaje, la convivencia democrática y la vivencia de la diversidad en todas sus expresiones, con miras a formar ciudadanos críticos e interculturales.	7, 8	X	
		- Conduce el proceso de enseñanza con dominio de los contenidos disciplinares y el uso de estrategias y recursos pertinentes para que todos los estudiantes aprendan de manera reflexiva y crítica todo lo que concierne a la solución de problemas relacionados con sus experiencias, intereses y contextos culturales.	9, 10, 11, 12, 13	X	
3. Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad.		- Evalúa permanentemente el aprendizaje de acuerdo con los objetivos institucionales previstos, para tomar decisiones y retroalimentar a sus estudiantes y a la comunidad educativa, teniendo en cuenta las diferencias individuales y los diversos contextos culturales.	14, 15, 16, 17	X	
		- Participa activamente con actitud democrática, crítica y colaborativa en la gestión de la escuela, contribuyendo a la construcción y mejora continua del Proyecto Educativo Institucional para que genere aprendizajes de calidad.	18, 19	X	
		- Establece relaciones de respeto, colaboración y corresponsabilidad con las familias, la comunidad y otras instituciones del Estado y la sociedad civil. Aprovecha sus saberes y recursos en los procesos educativos y da cuenta de los resultados.	20, 21	X	

Instrucciones de Evaluación de ítems: Coloque en cada casilla de valoración la letra o letras correspondiente al aspecto cualitativo que, según su criterio, cumple o tributa cada ítem a medir los aspectos o dimensiones de la **variable en estudio: Liderazgo Directivo**. Las valoraciones son las siguientes:

*MA= Muy adecuado / BA= Bastante adecuado / A = Adecuado / PA= Poco adecuado
/ NA= Noadecuado*

Categorías a evaluar: Redacción, contenido, congruencia y coherencia en relación a la variable de estudio. En la casilla de observaciones puede sugerir mejoras.

Preguntas		Valoración					Observaciones
Nº	Ítem	MA	BA	A	PA	NA	
1	Diagnostica las características del entorno institucional, familiar y social que influyen en el logro de las metas de aprendizaje.	MA					
2	Diseña de manera participativa los instrumentos de gestión escolar teniendo en cuenta las características del entorno institucional, familiar y social, y estableciendo metas de aprendizaje.	MA					
3	Promueve espacios y mecanismos de participación y organización de la comunidad educativa en la toma de decisiones y en el desarrollo de acciones previstas para el cumplimiento de las metas de aprendizaje.	MA					
4	Genera un clima escolar basado en el respeto a la diversidad, colaboración y comunicación permanente, afrontando y resolviendo las barreras existentes.	MA					
5	Maneja estrategias de prevención y resolución pacífica de conflictos mediante el diálogo, el consenso y la negociación.		BA				
6	Promueve la participación organizada de las familias y otras instancias de la comunidad para el logro de las metas de aprendizaje a partir del reconocimiento de su capital cultural.		BA				
7	Gestiona el uso óptimo de la infraestructura, equipamiento y material educativo disponible en beneficio de una enseñanza de calidad y el logro de las metas de aprendizaje de los estudiantes.		BA				

8	Gestiona el uso óptimo del tiempo en la institución educativa a favor de los aprendizajes, asegurando el cumplimiento de metas y resultados en beneficio de todas y todos los estudiantes.	MA					
9	Gestiona el uso óptimo de los recursos financieros en beneficio de las metas de aprendizaje trazadas por la institución educativa bajo un enfoque orientado a resultados.		BA				
10	Gestiona el desarrollo de estrategias de prevención y manejo de situaciones de riesgo que aseguren la seguridad e integridad de los miembros de la comunidad educativa.	MA					
11	Dirige el equipo administrativo y/o de soporte de la institución educativa, orientando su desempeño hacia el logro de los objetivos institucionales.	MA					
12	Gestiona la información que produce la institución educativa y la emplea como insumo en la toma de decisiones institucionales en favor de la mejora de los aprendizajes.		BA				
13	Implementa estrategias y mecanismos de transparencia y rendición de cuentas de la gestión escolar ante la comunidad educativa.		BA				
14	Conduce de manera participativa los procesos de autoevaluación y mejora continua, orientándolos al logro de las metas de aprendizaje.	MA					
15	Gestiona oportunidades de formación continua de las y los docentes para la mejora de su desempeño en función del logro de las metas de aprendizaje.	MA					
16	Genera espacios y mecanismos para el trabajo colaborativo entre docentes y la reflexión sobre las prácticas pedagógicas que contribuyen a la mejora de la enseñanza y del clima escolar.	MA					
17	Estimula las iniciativas de las y los docentes relacionadas con innovaciones e investigaciones pedagógicas, impulsando la implementación y sistematización de las mismas.	MA					
18	Orienta y promueve la participación del equipo docente en los procesos de planificación curricular a partir de los	MA					

	lineamientos del sistema curricular nacional y en articulación con la propuesta curricular regional.						
19	Propicia una práctica docente basada en el aprendizaje colaborativo y por indagación, y el conocimiento de la diversidad existente en el aula y lo que es pertinente a ella.	MA					
20	Monitorea y orienta el uso de estrategias y recursos metodológicos, así como el uso efectivo del tiempo y los materiales educativos en función del logro de las metas de aprendizaje de los estudiantes y considerando la atención de sus necesidades específicas.	MA					
21	Monitorea y orienta el proceso de evaluación de los aprendizajes a partir de criterios claros y coherentes con los aprendizajes que se desean lograr, asegurando la comunicación oportuna de los resultados y la implementación de acciones de mejora.	MA					
Total:		15	6				

Evaluado por: (Apellidos y Nombres) CORREA CHICCHÓN, LINA MAYJORIA

D.N.I.: 28066624

Fecha: 11/03/2022

Firma: 

Instrucciones de Evaluación de ítems: Coloque en cada casilla de valoración la letra o letras correspondiente al aspecto cualitativo que, según su criterio, cumple o tributa cada ítem a medir los aspectos o dimensiones de la **variable en estudio: Práctica Docente**. Las valoraciones son las siguientes:

*MA= Muy adecuado / BA= Bastante adecuado / A = Adecuado / PA= Poco adecuado
/ NA= Noadecuado*

Categorías a evaluar: Redacción, contenido, congruencia y coherencia en relación a la variable de estudio. En la casilla de observaciones puede sugerir mejoras.

Preguntas		Valoración					Observaciones
Nº	Ítem	MA	BA	A	PA	NA	
1	Elabora la programación curricular analizando con sus compañeros el plan más pertinente a la realidad de su aula, articulando de manera coherente los aprendizajes que se promueven, las características de los estudiantes y las estrategias y medios seleccionados.	MA					
2	Diseña creativamente procesos pedagógicos capaces de despertar curiosidad, interés y compromiso en los estudiantes, para el logro de los aprendizajes previstos.	MA					
3	Contextualiza el diseño de la enseñanza sobre la base del reconocimiento de los intereses, nivel de desarrollo, estilos de aprendizaje e identidad cultural de sus estudiantes.	MA					
4	Crea, selecciona y organiza diversos recursos para los estudiantes como soporte para su aprendizaje.		BA				
5	Diseña la evaluación de manera sistemática, permanente, formativa y diferencial en concordancia con los aprendizajes esperados.	MA					
6	Diseña la secuencia y estructura de las sesiones de aprendizaje en coherencia con los logros esperados de aprendizaje y distribuye adecuadamente el tiempo.	MA					
7	Construye, de manera asertiva y empática, relaciones interpersonales con y entre los estudiantes, basados en el afecto, la justicia, la confianza, el respeto mutuo y la colaboración.		BA				

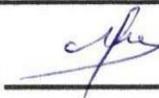
8	Orienta su práctica a conseguir logros en todos sus estudiantes, y les comunica altas expectativas sobre sus posibilidades de aprendizaje.	MA					
9	Controla permanentemente la ejecución de su programación observando su nivel de impacto tanto en el interés de los estudiantes como en sus aprendizajes, introduciendo cambios oportunos con apertura y flexibilidad para adecuarse a situaciones imprevistas.	BA					
10	Constata que todos los estudiantes comprenden los propósitos de la sesión de aprendizaje y las expectativas de desempeño y progreso.	MA					
11	Desarrolla, cuando corresponda, contenidos teóricos y disciplinares de manera actualizada, rigurosa y comprensible para todos los estudiantes.	BA					
12	Desarrolla estrategias pedagógicas y actividades de aprendizaje que promueven el pensamiento crítico y creativo en sus estudiantes y que los motiven a aprender.	MA					
13	Utiliza recursos y tecnologías diversas y accesibles, y el tiempo requerido en función del propósito de la sesión de aprendizaje.	MA					
14	Elabora instrumentos válidos para evaluar el avance y logros en el aprendizaje individual y grupal de los estudiantes.	MA					
15	Sistematiza los resultados obtenidos en las evaluaciones para la toma de decisiones y la retroalimentación oportuna.	MA					
16	Evalúa los aprendizajes de todos los estudiantes en función de criterios previamente establecidos, superando prácticas de abuso de poder.	MA					
17	Comparte oportunamente los resultados de la evaluación con los estudiantes, sus familias y autoridades educativas y comunales, para generar compromisos sobre los logros de aprendizaje.	MA					
18	Interactúa con sus pares, colaborativamente y con iniciativa, para intercambiar experiencias, organizar el trabajo pedagógico, mejorar la enseñanza y construir de manera sostenible un clima democrático en la escuela.	BA					

19	Participa en la gestión del Proyecto Educativo Institucional, del currículo y de los planes de mejora continua, involucrándose activamente en equipos de trabajo.	MA					
20	Fomenta respetuosamente el trabajo colaborativo con las familias en el aprendizaje de los estudiantes, reconociendo sus aportes.	MA					
21	Comparte con las familias de sus estudiantes, autoridades locales y de la comunidad, los retos de su trabajo pedagógico, y da cuenta de sus avances y resultados.	MA					
Total:		16	5				

Evaluado por: (Apellidos y Nombres) CORREA CHICCHÓN, LINA MAYJORIA

D.N.I.: 28066624

Fecha: 11/03/2022

Firma: 

CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

Yo, LINA MAYJORIA, CORREA CHICCHÓN, con Documento Nacional de Identidad N° 28066624 de profesión PROFESORA EN EDUCACIÓN PRIMARIA, grado académico MAGÍSTER EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN, con código de colegiatura 004004, labor que ejerzo actualmente como Especialista en educación en la Institución UGEL SAN PABLO.

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación los Instrumentos denominados LIDERAZGO DIRECTIVO Y PRÁCTICA DOCENTE EN INSTITUCIONES PRIMARIA DEL CÍRCULO FORMATIVO CIFDEO - UGEL SAN PABLO - CAJAMARCA, 2022 cuyo propósito es medir LAS VARIABLES LIDERAZGO DIRECTIVO Y PRÁCTICA DOCENTE a los efectos de su aplicación a directivos y docentes de CÍRCULO FORMATIVO EBEE DEZA. Luego de hacer las observaciones pertinentes a los ítems, concluyo en las siguientes apreciaciones.

Criterios evaluados	Valoración positiva			Valoración negativa	
	MA (3)	BA (2)	A (1)	PA	NA
Calidad de redacción de los ítems.	X				
Amplitud del contenido a evaluar.	X				
Congruencia con los indicadores.		X			
Coherencia con las dimensiones.	X				

Apreciación general:

MA=Muy Adecuado (X) BA=Bastante adecuado () A= Adecuado ()
 PA= Poco Adecuado () NA=No Adecuado ()

Trujillo, a los 11 días del mes de marzo del 2022.

Apellidos y nombres: CORREA CHICCHÓN, LINA MAYJORIA

DNI: 28066624 Firma: 

PRESENTACIÓN A JUICIO DE EXPERTO

Estimada Validadora: **DORIS NELI BARDALES SALAZAR**

Me es grato dirigirme a usted, a fin de solicitar su colaboración como experta para validar los instrumentos que adjunto denominados: **ESCALA DE MEDICIÓN DEL LIDERAZGO DIRECTIVO** y **ESCALA DE MEDICIÓN DE LA PRÁCTICA DOCENTE**, diseñados por el Lic. Eber Amelec Deza Vargas, cuyo propósito es medir las variables Liderazgo Directivo y Práctica Docente respectivamente, los cuales serán aplicados a directores y docentes del Círculo Formativo Eber Deza (CIFOED), por cuanto considero que sus observaciones, apreciaciones y acertados aportes serán de utilidad.

Los referidos instrumentos tienen como finalidad recoger información directa para la investigación que se realiza en los actuales momentos, titulado: **LIDERAZGO DIRECTIVO Y PRÁCTICA DOCENTE EN INSTITUCIONES EDUCATIVAS DE PRIMARIA DEL CÍRCULO FORMATIVO CIFOED - UGEL SAN PABLO - CAJAMARCA, 2022.**

Tesis que será presentada a la Universidad Católica de Trujillo, como requisito para obtener el Título profesional de: **SEGUNDA ESPECIALIDAD EN GESTIÓN EDUCATIVA.**

Para efectuar la validación de los instrumentos, usted deberá leer cuidadosamente cada enunciado y sus correspondientes alternativas de respuesta, en donde se pueden seleccionar una, varias o ninguna alternativa de acuerdo al criterio personal y profesional del actor que responda al instrumento. Se le agradece cualquier sugerencia referente a la redacción, contenido, pertinencia y congruencia u otro aspecto que se considere relevante para mejorar el mismo.

Gracias por su aporte



Lic. Eber Amelec Deza Vargas
DNI 40754985

JUICIO DE EXPERTO SOBRE LA PERTINENCIA DE LOS INSTRUMENTOS

Instrucciones: Marque con una X en donde corresponde; que, según su criterio, SI cumple o NO cumple la coherencia entre dimensiones e indicadores de las variables en estudio.

Variable	Dimensiones	Indicadores	Nº de ítem	COHERENCIA	
				SI	NO
Variable 1: Liderazgo Directivo	1. Gestión de las condiciones para la mejora de los aprendizajes	- Conduce la planificación institucional a partir del conocimiento de los procesos pedagógicos, el clima escolar, las características de los estudiantes y su entorno, orientándola hacia el logro de metas de aprendizaje.	1, 2	X	
		- Promueve y sostiene la participación democrática de los diversos actores de la institución educativa, las familias 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.	3, 4, 5, 6	X	
		- Favorece 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.	7, 8, 9, 10, 11	X	
		- Lidera 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.	12, 13, 14	X	
	2. Orientación de los procesos pedagógicos para la mejora de los aprendizajes	- Promueve y lidera una comunidad de aprendizaje con las y los docentes de su institución educativa basada en la colaboración mutua, la autoevaluación profesional y la formación continua orientada a mejorar la práctica pedagógica y asegurar logros de aprendizaje.	15, 16, 17	X	
		- Gestiona la calidad de los procesos pedagógicos al interior de su institución educativa a través del acompañamiento	18, 19, 20, 21	X	

		sistemático a las y los docentes y la reflexión conjunta con el fin de alcanzar las metas de aprendizaje.			
Variable 2: Práctica Docente.	1. Preparación para el aprendizaje de los estudiantes.	- Planifica la enseñanza de forma colegiada garantizando la coherencia entre los aprendizajes que quiere lograr en sus estudiantes, el proceso pedagógico, el uso de los recursos disponibles y la evaluación, en una programación curricular en permanente revisión.	1, 2, 3, 4, 5, 6	X	
	2. Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes.	- Crea un clima propicio para el aprendizaje, la convivencia democrática y la vivencia de la diversidad en todas sus expresiones, con miras a formar ciudadanos críticos e interculturales.	7, 8	X	
		- Conduce el proceso de enseñanza con dominio de los contenidos disciplinares y el uso de estrategias y recursos pertinentes para que todos los estudiantes aprendan de manera reflexiva y crítica todo lo que concierne a la solución de problemas relacionados con sus experiencias, intereses y contextos culturales.	9, 10, 11, 12, 13	X	
		- Evalúa permanentemente el aprendizaje de acuerdo con los objetivos institucionales previstos, para tomar decisiones y retroalimentar a sus estudiantes y a la comunidad educativa, teniendo en cuenta las diferencias individuales y los diversos contextos culturales.	14, 15, 16, 17	X	
	3. Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad.	- Participa activamente con actitud democrática, crítica y colaborativa en la gestión de la escuela, contribuyendo a la construcción y mejora continua del Proyecto Educativo Institucional para que genere aprendizajes de calidad.	18, 19	X	
		- Establece relaciones de respeto, colaboración y corresponsabilidad con las familias, la comunidad y otras instituciones del Estado y la sociedad civil. Aprovecha sus saberes y recursos en los procesos educativos y da cuenta de los resultados.	20, 21	X	

Instrucciones de Evaluación de ítems: Coloque en cada casilla de valoración la letra o letras correspondiente al aspecto cualitativo que, según su criterio, cumple o tributa cada ítem a medir los aspectos o dimensiones de la **variable en estudio: Liderazgo Directivo**. Las valoraciones son las siguientes:

*MA= Muy adecuado / BA= Bastante adecuado / A = Adecuado / PA= Poco adecuado
/ NA= No adecuado*

Categorías a evaluar: Redacción, contenido, congruencia y coherencia en relación a la variable de estudio. En la casilla de observaciones puede sugerir mejoras.

Preguntas		Valoración					Observaciones
Nº	Ítem	MA	BA	A	PA	NA	
1	Diagnostica las características del entorno institucional, familiar y social que influyen en el logro de las metas de aprendizaje.	X					
2	Diseña de manera participativa los instrumentos de gestión escolar teniendo en cuenta las características del entorno institucional, familiar y social, y estableciendo metas de aprendizaje.			X			
3	Promueve espacios y mecanismos de participación y organización de la comunidad educativa en la toma de decisiones y en el desarrollo de acciones previstas para el cumplimiento de las metas de aprendizaje.			X			
4	Genera un clima escolar basado en el respeto a la diversidad, colaboración y comunicación permanente, afrontando y resolviendo las barreras existentes.			X			
5	Maneja estrategias de prevención y resolución pacífica de conflictos mediante el diálogo, el consenso y la negociación.		X				
6	Promueve la participación organizada de las familias y otras instancias de la comunidad para el logro de las metas de aprendizaje a partir del reconocimiento de su capital cultural.			X			
7	Gestiona el uso óptimo de la infraestructura, equipamiento y material educativo disponible en beneficio de una enseñanza de calidad y el logro de las metas de aprendizaje de los estudiantes.			X			

8	Gestiona el uso óptimo del tiempo en la institución educativa a favor de los aprendizajes, asegurando el cumplimiento de metas y resultados en beneficio de todas y todos los estudiantes.		X				
9	Gestiona el uso óptimo de los recursos financieros en beneficio de las metas de aprendizaje trazadas por la institución educativa bajo un enfoque orientado a resultados.	X					
10	Gestiona el desarrollo de estrategias de prevención y manejo de situaciones de riesgo que aseguren la seguridad e integridad de los miembros de la comunidad educativa.		X				
11	Dirige el equipo administrativo y/o de soporte de la institución educativa, orientando su desempeño hacia el logro de los objetivos institucionales.			X			
12	Gestiona la información que produce la institución educativa y la emplea como insumo en la toma de decisiones institucionales en favor de la mejora de los aprendizajes.			X			
13	Implementa estrategias y mecanismos de transparencia y rendición de cuentas de la gestión escolar ante la comunidad educativa.			X			
14	Conduce de manera participativa los procesos de autoevaluación y mejora continua, orientándolos al logro de las metas de aprendizaje.		X				
15	Gestiona oportunidades de formación continua de las y los docentes para la mejora de su desempeño en función del logro de las metas de aprendizaje.		X				
16	Genera espacios y mecanismos para el trabajo colaborativo entre docentes y la reflexión sobre las prácticas pedagógicas que contribuyen a la mejora de la enseñanza y del clima escolar.		X				
17	Estimula las iniciativas de las y los docentes relacionadas con innovaciones e investigaciones pedagógicas, impulsando la implementación y sistematización de las mismas.		X				
18	Orienta y promueve la participación del equipo docente en los procesos de planificación curricular a partir de los			X			

	lineamientos del sistema curricular nacional y en articulación con la propuesta curricular regional.						
19	Propicia una práctica docente basada en el aprendizaje colaborativo y por indagación, y el conocimiento de la diversidad existente en el aula y lo que es pertinente a ella.			X			
20	Monitorea y orienta el uso de estrategias y recursos metodológicos, así como el uso efectivo del tiempo y los materiales educativos en función del logro de las metas de aprendizaje de los estudiantes y considerando la atención de sus necesidades específicas.			X			
21	Monitorea y orienta el proceso de evaluación de los aprendizajes a partir de criterios claros y coherentes con los aprendizajes que se desean lograr, asegurando la comunicación oportuna de los resultados y la implementación de acciones de mejora.			X			
Total:		02	07	12	-	-	

Evaluado por: (Apellidos y Nombres) Bardales Salazar, Doris Neli

D.N.I.: 26695608

Fecha: 04/03/2022

Firma: 

Instrucciones de Evaluación de ítems: Coloque en cada casilla de valoración la letra o letras correspondiente al aspecto cualitativo que, según su criterio, cumple o tributa cada ítem a medir los aspectos o dimensiones de la **variable en estudio: Práctica Docente**. Las valoraciones son las siguientes:

*MA= Muy adecuado / BA= Bastante adecuado / A = Adecuado / PA= Poco adecuado
/ NA= Noadecuado*

Categorías a evaluar: Redacción, contenido, congruencia y coherencia en relación a la variable de estudio. En la casilla de observaciones puede sugerir mejoras.

Preguntas		Valoración					Observaciones
Nº	Ítem	MA	BA	A	PA	NA	
1	Elabora la programación curricular analizando con sus compañeros el plan más pertinente a la realidad de su aula, articulando de manera coherente los aprendizajes que se promueven, las características de los estudiantes y las estrategias y medios seleccionados.			X			
2	Diseña creativamente procesos pedagógicos capaces de despertar curiosidad, interés y compromiso en los estudiantes, para el logro de los aprendizajes previstos.		X				
3	Contextualiza el diseño de la enseñanza sobre la base del reconocimiento de los intereses, nivel de desarrollo, estilos de aprendizaje e identidad cultural de sus estudiantes.			X			
4	Crea, selecciona y organiza diversos recursos para los estudiantes como soporte para su aprendizaje.			X			
5	Diseña la evaluación de manera sistemática, permanente, formativa y diferencial en concordancia con los aprendizajes esperados.			X			
6	Diseña la secuencia y estructura de las sesiones de aprendizaje en coherencia con los logros esperados de aprendizaje y distribuye adecuadamente el tiempo.			X			
7	Construye, de manera asertiva y empática, relaciones interpersonales con y entre los estudiantes, basados en el afecto, la justicia, la confianza, el respeto mutuo y la colaboración.			X			

8	Orienta su práctica a conseguir logros en todos sus estudiantes, y les comunica altas expectativas sobre sus posibilidades de aprendizaje.			X			
9	Controla permanentemente la ejecución de su programación observando su nivel de impacto tanto en el interés de los estudiantes como en sus aprendizajes, introduciendo cambios oportunos con apertura y flexibilidad para adecuarse a situaciones imprevistas.		X				
10	Constata que todos los estudiantes comprenden los propósitos de la sesión de aprendizaje y las expectativas de desempeño y progreso.			X			
11	Desarrolla, cuando corresponda, contenidos teóricos y disciplinares de manera actualizada, rigurosa y comprensible para todos los estudiantes.			X			
12	Desarrolla estrategias pedagógicas y actividades de aprendizaje que promueven el pensamiento crítico y creativo en sus estudiantes y que los motiven a aprender.		X				
13	Utiliza recursos y tecnologías diversas y accesibles, y el tiempo requerido en función del propósito de la sesión de aprendizaje.			X			
14	Elabora instrumentos válidos para evaluar el avance y logros en el aprendizaje individual y grupal de los estudiantes.			X			
15	Sistematiza los resultados obtenidos en las evaluaciones para la toma de decisiones y la retroalimentación oportuna.			X			
16	Evalúa los aprendizajes de todos los estudiantes en función de criterios previamente establecidos, superando prácticas de abuso de poder.			X			
17	Comparte oportunamente los resultados de la evaluación con los estudiantes, sus familias y autoridades educativas y comunales, para generar compromisos sobre los logros de aprendizaje.			X			
18	Interactúa con sus pares, colaborativamente y con iniciativa, para intercambiar experiencias, organizar el trabajo pedagógico, mejorar la enseñanza y construir de manera sostenible un clima democrático en la escuela.		X				

19	Participa en la gestión del Proyecto Educativo Institucional, del currículo y de los planes de mejora continua, involucrándose activamente en equipos de trabajo.			X			
20	Fomenta respetuosamente el trabajo colaborativo con las familias en el aprendizaje de los estudiantes, reconociendo sus aportes.		X				
21	Comparte con las familias de sus estudiantes, autoridades locales y de la comunidad, los retos de su trabajo pedagógico, y da cuenta de sus avances y resultados.		X				
Total:		00	06	15	-	-	

Evaluado por: (Apellidos y Nombres) Bardales Salazar, Doris Neli

D.N.I.: 26695608

Fecha: 04/03/2022

Firma: 

CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

Yo, Doris Neli Bardales Salazar, con Documento Nacional de Identidad N° 26695608, de profesión Profesora en Educación Primaria grado académico Magíster en Administración de la Educación, con código de colegiatura AD1863763, labor que ejerzo actualmente como Especialista en Educ. en la Institución UGEL SAN PABLO.

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación los Instrumentos denominados Escala de medición del liderazgo directivo y escala de medición de la práctica docente, cuyo propósito es medir las variables Liderazgo Directivo y Práctica Docente a los efectos de su aplicación a directivos y docentes del Círculo Formativo Ebel Deza. Luego de hacer las observaciones pertinentes a los ítems, concluyo en las siguientes apreciaciones.

Criterios evaluados	Valoración positiva			Valoración negativa	
	MA (3)	BA (2)	A (1)	PA	NA
Calidad de redacción de los ítems.			X		
Amplitud del contenido a evaluar.		X			
Congruencia con los indicadores.		X			
Coherencia con las dimensiones.		X			

Apreciación general:

MA=Muy Adecuado () BA=Bastante adecuado (X) A= Adecuado ()

PA= Poco Adecuado () NA=No Adecuado ()

Trujillo, a los 04 días del mes de marzo del 2022.

Apellidos y nombres: Bardales Salazar, Doris Neli

DNI: 26695608 Firma: 

FIABILIDAD DE LA ESCALA DE MEDICIÓN DEL LIDERAZGO DIRECTIVO

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados	N de elementos
.965	.965	21

Estadísticas de total de elemento

Ítems	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Correlación múltiple al cuadrado	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
1	93.00	82.000	.781	.	.963
2	92.83	86.333	.638	.	.965
3	92.83	86.515	.616	.	.965
4	92.75	92.568	-.109	.	.970
5	92.83	87.606	.483	.	.966
6	93.00	85.455	.649	.	.965
7	92.75	85.477	.872	.	.963
8	92.83	84.152	.909	.	.962
9	92.83	86.333	.638	.	.965
10	93.00	79.455	.836	.	.963
11	92.92	83.902	.860	.	.963
12	93.08	79.720	.810	.	.963
13	92.92	80.629	.927	.	.961
14	93.00	82.909	.702	.	.964
15	93.08	81.538	.814	.	.963
16	92.92	84.447	.797	.	.963
17	93.17	79.424	.838	.	.963
18	92.83	85.242	.773	.	.964
19	92.83	84.152	.909	.	.962
20	93.08	77.720	.963	.	.961
21	93.17	77.970	.950	.	.961

FIABILIDAD DE LA ESCALA DE MEDICIÓN DE LA PRÁCTICA DOCENTE

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados	N de elementos
.945	.950	21

Estadísticas de total de elemento

Ítems	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Correlación múltiple al cuadrado	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
1	90.50	85.727	.874	.	.939
2	90.50	85.727	.874	.	.939
3	90.42	90.992	.637	.	.943
4	90.58	86.265	.804	.	.940
5	90.67	85.879	.829	.	.940
6	90.50	87.545	.716	.	.941
7	90.50	85.727	.874	.	.939
8	90.42	90.083	.747	.	.942
9	90.83	86.515	.805	.	.940
10	90.33	88.606	.714	.	.942
11	90.83	93.242	.241	.	.948
12	90.50	85.727	.874	.	.939
13	90.83	90.152	.495	.	.945
14	91.00	92.182	.377	.	.946
15	90.75	85.114	.903	.	.938
16	90.83	85.424	.741	.	.941
17	90.58	88.629	.605	.	.943
18	90.67	89.515	.527	.	.944
19	90.50	91.182	.409	.	.946
20	90.92	83.356	.535	.	.949
21	90.67	89.333	.542	.	.944

Anexo 4: Base de datos

ENC.	VARIABLE "LIDERAZGO DIRECTIVO"																					VARIABLE "PRACTICA DOCENTE"																									
	GESTIÓN DE LAS CONDICIONES PARA LA MEJORA DE LOS APRENDIZAJES															ORIENTACION DE LOS PROCESOS PEDAGÓGICOS PARA LA MEJORA DE LOS APRENDIZAJES						PREPARACIÓN PARA EL APRENDIZAJE DE LOS ESTUDIANTES						ENSEÑANZA PARA EL APRENDIZAJE DE LOS ESTUDIANTES							PARTICIPACIÓN EN LA GESTIÓN DE LA ESCUELA ARTICULADA A LA COMUNIDAD												
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21					
1	3	3	3	4	4	2	3	5	3	3	3	3	4	2	3	4	3	5	4	4	4	3	4	4	4	4	4	5	5	4	5	4	4	3	4	4	4	2	5	2	3	2					
2	4	2	2	3	3	3	4	5	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	2	4	3	3	3	4	4	5	4	3	4	4	3	3	3	3	3	4	4	3	2	5	4				
3	4	4	4	5	4	3	3	5	4	3	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4			
4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	2	3	3	4	4	4	4	3	4	5	5	4	4	3	5	4	5	4	5	4	5	5	4	5	5	4	5		
5	4	4	3	5	4	4	5	4	5	4	5	4	3	4	4	3	4	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5		
6	4	4	4	5	5	4	5	4	4	4	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	5	5	5	4	5	4	5	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5		
7	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	3	3	5	5	3	5	4		
8	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	4	3	3	4	4	4	4	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3	4	3	4	3	4	3		
9	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	2	5	5	5	5	3	4	4	4	4	5	5	3	3	4	4	4	3	4	4	4	5	2	1	5	1	2				
10	5	4	2	5	5	2	4	4	4	4	2	3	3	3	1	3	1	4	3	3	3	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	
11	3	4	3	4	4	3	3	4	4	3	3	3	4	3	4	4	3	3	3	4	4	3	4	3	4	4	3	5	4	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	4	4	4	4	3		
12	3	3	3	4	4	3	3	5	5	4	4	3	5	4	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	5	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	4	3
13	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	4	4	4	4	4	3	4	3	5	5	4	4	3	3	1	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3		
14	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	3	4	4	4	3	3	3	4	4	4	5	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	3		
15	5	4	5	5	4	4	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	3
16	4	4	3	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	3	3	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4		
17	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4	5	4	3	
18	4	5	4	5	5	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	5	4	
19	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	5	5	5	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	
20	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	3	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	
21	5	5	4	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	5	5	4	4	5	4	5	4	5	5	4	5	4	3	5	3	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4	3		
22	4	4	4	5	5	4	5	4	4	5	5	4	4	4	4	5	3	4	4	3	4	4	4	5	4	5	5	5	4	4	5	4	3	4	4	4	4	4	5	4	5	4	5	4			

23	5	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	4	4	3	3	3	3	5	5	3	5	5	5	4	4	4	3	3	5	4	5	4								
24	5	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5								
25	5	5	4	5	5	4	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5								
26	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	3	3	3	4	3	3	4	4	4	3	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3							
27	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	5	5	5	3	3	3	3	3	4	4	5	4	4	4	5	4	3	3	3	5	4	5	5	5	5	4	4	5	4	5	4							
28	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5							
29	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	4	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4						
30	5	4	4	5	5	4	4	5	4	5	4	4	5	4	4	5	3	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	2	4	5	5	5	5					
31	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5	5	4	5	5	4	4	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	4	5	5						
32	5	5	5	5	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	3	4	5	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	4	3	4	3						
33	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	5	4	3	4	5	4	4	3	3	3	2	3	3	3	3	4	5	4	4					
34	4	2	4	5	5	5	2	4	3	5	5	3	4	4	3	4	5	5	4	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4					
35	5	5	5	4	5	4	5	4	5	5	4	4	5	5	4	4	4	5	5	4	4	4	3	4	3	3	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	3	4	4	3	4	3				
36	5	4	5	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	4				
37	3	3	3	3	4	4	4	5	4	4	4	3	4	4	3	2	3	3	3	3	3	3	5	4	4	4	4	3	5	4	4	4	3	4	5	4	4	4	3	4	5	4	4	5	5	4	3		
38	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	3	4	4	4	5	4	4	4	3	4	5	3	5	4	5	4	5	4	3				
39	4	4	4	5	4	4	5	4	5	4	3	4	4	5	4	5	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	3	4	4	4	3	3	4	3				
40	4	4	4	5	5	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	3	3	3	3	
41	4	4	4	5	5	4	3	5	5	5	5	5	5	4	4	5	3	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	3	5	5			
42	4	4	4	5	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	3	4	4	5	5	5	3	5	5	3	5	3	5	3	5	3	5	5	5	3	5	5	5	3	5	5	5	3			
43	5	5	3	4	3	3	3	5	5	4	5	5	4	5	3	5	3	5	5	5	5	5	4	4	5	4	5	5	5	4	5	4	5	4	5	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5			
44	3	4	3	4	5	4	3	4	3	5	3	3	5	3	3	4	3	4	4	4	4	3	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	4	
45	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5		
46	5	5	5	5	4	4	4	5	4	5	4	5	5	4	4	4	4	5	5	3	3	5	5	4	5	4	5	5	4	4	3	3	4	5	3	3	5	4	5	4	3	3	5	4	3	3			
47	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	4	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	3			
48	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	
49	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
50	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
	11	11	14	7	7	11	12	6	10	10	9	12	8	10	14	9	19	11	13	11	14	7	6	7	7		8	4	5	12	5	14	5	15	6	9	11	12	7	14	8	21							

Anexo 4: Matriz de consistencia

Título	Formulación del problema	Hipótesis	Objetivos	Variables	Dimensiones	Metodología
Liderazgo directivo y práctica docente en Instituciones Educativas de Primaria del Círculo Formativo “CIFOED” - UGEL San Pablo, Cajamarca, 2022.	<p>Problema General: ¿Cuál es la relación existente entre el liderazgo directivo y la práctica docente en las instituciones educativas de Educación Primaria del Círculo Formativo CIFOED de la UGEL San Pablo, Cajamarca, 2022?</p> <p>Problemas Específicos: 1. ¿Cuál es la relación existente entre la dimensión gestión de las condiciones para la mejora de los aprendizajes del liderazgo directivo y la práctica docente en las instituciones de Educación Primaria del Círculo Formativo CIFOED de la UGEL San Pablo, Cajamarca, 2022? 2. ¿Cuál es la relación existente entre la dimensión orientación de los procesos pedagógicos para la</p>	<p>Hipótesis General: Entre el liderazgo directivo y la práctica docente existe relación significativa en las instituciones educativas de Educación Primaria del Círculo Formativo CIFOED de la UGEL San Pablo, Cajamarca, 2022.</p> <p>Hipótesis Específicas: 1. Entre la dimensión gestión de las condiciones para la mejora de los aprendizajes del liderazgo directivo y la práctica docente existe relación significativa, en las instituciones de Educación Primaria del Círculo Formativo CIFOED de la UGEL San Pablo, Cajamarca, 2022. 2. Entre la dimensión orientación de los procesos pedagógicos para la mejoría de los aprendizajes del</p>	<p>Objetivo General: Determinar la relación que existe entre el liderazgo directivo y la práctica docente en las Instituciones Educativas de Primaria del Círculo Formativo “CIFOED” - UGEL San Pablo, Cajamarca, 2022.</p> <p>Objetivos Específicos: 1. Identificar la relación existente entre la dimensión gestión de las condiciones para la mejora de los aprendizajes del liderazgo directivo y la práctica docente en las instituciones de Educación Primaria del Círculo Formativo CIFOED de la UGEL San Pablo, Cajamarca, 2022. 2. Identificar la relación existente entre la dimensión orientación de los procesos pedagógicos para la</p>	<p>Variable 1: Liderazgo Directivo</p> <p>Variable 2: Práctica Docente.</p>	<p>1. Gestión de las condiciones para la mejora de los aprendizajes. 2. Orientación de los procesos pedagógicos para la mejora de los aprendizajes.</p> <p>1. Preparación para el aprendizaje de los estudiantes. 2. Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes. 3. Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad.</p>	<p>1. Tipo: Descriptivo Correlacional. 2. Método: Analítico-Sintético. 3. Diseño: Transversal correlacional. $X_1 \text{ --- } Y_1$ 4. Población y muestra: - Población: 180 docentes del nivel Primaria de la UGEL San Pablo. - Muestra: 50 docentes del nivel Primaria del Círculo Formativo de la UGEL San Pablo. 5. Técnicas e instrumentos de recolección de datos: - Técnica: Encuesta. - Instrumento: Escalas de estimación. 6. Métodos de análisis de investigación:</p>

mejora de los aprendizajes del liderazgo directivo y la práctica docente en las instituciones de Educación Primaria del Círculo Formativo CIFOED de la UGEL San Pablo, Cajamarca, 2022?

3. ¿Cuál es la relación existente entre el liderazgo directivo y la dimensión Planificación de la enseñanza de la práctica docente en las instituciones de Educación Primaria del Círculo Formativo CIFOED de la UGEL San Pablo, Cajamarca, 2022?

4. ¿Cuál es la relación existente entre el liderazgo directivo y la dimensión enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes de la práctica docente en las instituciones de Educación Primaria del Círculo Formativo CIFOED de la UGEL

liderazgo directivo y la práctica docente existe relación significativa, en las instituciones de Educación Primaria del Círculo Formativo CIFOED de la UGEL San Pablo, Cajamarca, 2022.

3. Entre el liderazgo directivo y la dimensión planificación de la enseñanza de la práctica docente existe relación significativa, en las instituciones de Educación Primaria del Círculo Formativo CIFOED de la UGEL San Pablo, Cajamarca, 2022.

4. Entre el liderazgo directivo y la dimensión enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes de la práctica docente existe relación significativa, en las instituciones de Educación Primaria del Círculo Formativo CIFOED de la UGEL San Pablo, Cajamarca, 2022.

mejora de los aprendizajes del liderazgo directivo y la práctica docente en las instituciones de Educación Primaria del Círculo Formativo CIFOED de la UGEL San Pablo, Cajamarca, 2022.

3. Identificar la relación existente entre el liderazgo directivo y la dimensión Planificación de la enseñanza de la práctica docente en las instituciones de Educación Primaria del Círculo Formativo CIFOED de la UGEL San Pablo, Cajamarca, 2022.

4. Identificar la relación existente entre el liderazgo directivo y la dimensión enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes de la práctica docente en las instituciones de Educación Primaria del Círculo Formativo CIFOED de la UGEL

Coeficiente rho de Spearman.

San Pablo, Cajamarca, 2022?
5.¿Cuál es la relación existente entre el liderazgo directivo y la dimensión participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad de la práctica docente en las instituciones de Educación Primaria del Círculo Formativo CIFOED de la UGEL San Pablo, Cajamarca, 2022?

5.Entre el liderazgo directivo y la dimensión participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad de la práctica docente existe relación significativa, en las instituciones de Educación Primaria del Círculo Formativo CIFOED de la UGEL San Pablo, Cajamarca, 2022.

San Pablo, Cajamarca, 2022.
5. Identificar la relación existente entre el liderazgo directivo y la dimensión participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad de la práctica docente en las instituciones de Educación Primaria del Círculo Formativo CIFOED de la UGEL San Pablo, Cajamarca, 2022.

Anexo 5: Autorización de Aplicación de Instrumentos



GOBIERNO REGIONAL CAJAMARCA
DIRECCION REGIONAL DE EDUCACION
UNIDAD EJECUTORA N° 313 EDUCACION UGEL SAN PABLO



"Decenio de la igualdad de oportunidades para mujeres y hombres".
"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"

San Pablo, 26 de octubre de 2022.

OFICIO N° 391-2022-GR.CAJ-DRE/UGEL-SP/D-FQN.

MADEXP. N° 07027996

SEÑOR:

Prof. **EBER AMELEC DEZA VARGAS**

ASUNTO : Autoriza aplicación de instrumentos de recojo de datos previstos en proyecto de investigación

REFERENCIA : OFICIO N° 3-2022-GR.CAJ-DRE-UGEL-SP/OEFRE-EP-EADV.

Es grato dirigirme al Despacho de su digno cargo, para expresar el saludo cordial a nombre de la Unidad de Gestión Educativa Local San Pablo; y a la vez en atención al **OFICIO N° 3-2022-GR.CAJ-DRE-UGEL-SP/OEFRE-EP-EADV**, se autoriza la aplicación de instrumentos de recojo de datos previstos en su proyecto de investigación titulado: **LIDERAZGO DIRECTIVO Y PRÁCTICA DOCENTE EN INSTITUCIONES EDUCATIVAS DE PRIMARIA DEL CÍRCULO FORMATIVO CIFOED-UGEL SAN PABLO, CAJAMARCA 2022**, con la finalidad que logre su objetivo anhelado segunda Especialidad en Gestión Educativa.

Por lo que hago de su conocimiento para los fines correspondientes, aprovechando la oportunidad para expresarle los sentimientos de mi especial consideración y estima personal.

Atentamente,

M. Cs. FERNANDO QUIROZ NARVÁEZ
DIRECTOR DE LA UGEL SAN PABLO

UGEL/SP.
DUGEL/FQN
C.e Archivo.