

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE TRUJILLO
BENEDICTO XVI
ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN EDUCACIÓN CON MENCIÓN EN GESTIÓN
Y ACREDITACIÓN EDUCATIVA



LIDERAZGO PEDAGÓGICO Y PRÁCTICA DOCENTE EN LAS
DOCENTES DE UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA EN CHIMBOTE
2024

Tesis para obtener el grado académico de:
MAESTRA EN EDUCACIÓN CON MENCIÓN EN: GESTIÓN Y
ACREDITACIÓN EDUCATIVA

AUTORA

Br. Sáenz Cerna, Marilyn Jhoana
<https://orcid.org/0009-0004-7345-6508>

ASESOR

Mg. Rodríguez García, Alexander Máximo
<https://orcid.org/0000-0003-0579-6485>

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN
Gestión y calidad educativa

TRUJILLO - PERÚ
2025

DECLARATORIA DE ORIGINALIDAD

Señor Director de la Escuela de Posgrado: Dr. Jorge Luis Brenis Exebio,

Yo, Mg. Alexander Máximo Rodríguez García con DNI N° 18069488, como asesor del trabajo de investigación titulado: “LIDERAZGO PEDAGÓGICO Y PRÁCTICA DOCENTE EN LAS DOCENTES DE UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA INICIAL EN CHIMBOTE 2024”, desarrollada por la egresada Marilyn Jhoana Sáenz Cerna con DNI N° 41596257, del Programa de Maestría en EDUCACIÓN CON MENCIÓN EN GESTIÓN Y ACREDITACION EDUCATIVA

Considero que dicha tesis reúne las condiciones tanto técnicas como científicos, las cuales están alineadas a las normas establecidas en el reglamento de grados y títulos de la Universidad Católica de Trujillo Benedicto XVI y en la normativa para la presentación de tesis de la Escuela de Posgrado. Por tanto, autorizo la presentación del mismo ante el organismo pertinente para que sea sometido a evaluación por los jurados designados por la mencionada facultad.



Mg. Alexander Máximo Rodríguez García

AUTORIDADES UNIVERSITARIAS

EXCMO. MONS. GILBERTO ALFREDO VIZCARRA MORI, SJ

Arzobispo Metropolitano de Trujillo

Gran Canciller

Universidad Católica de Trujillo Benedicto XVI

DRA. MARIANA GERALDINE SILVA BALAREZO

Rectora de la Universidad Católica de Trujillo Benedicto XVI

DRA. ROMY ANGELICA DIAZ FERNANDEZ

Vicerrectora Académica

DRA. ENA CECILIA OBANDO PERALTA

Vicerrectora de Investigación

DR. JORGE LUIS BRENIS EXEBIO

Director de la Escuela de Posgrado

DRA. TERESA SOFÍA REÁTEGUI MARÍN

Secretaria General

DEDICATORIA

Dedicado primeramente a Dios por seguir dándome la fortaleza para seguir adelante, a mis hijos Andrew y Andy que son la luz que guían mi vida y el motor para avanzar cada día más y a todas las personas que de una u otra forma vienen apoyándome para lograr este objetivo en mi vida profesional.

AGRADECIMIENTO

A las docentes de la I.E.I. en donde se desarrolló la investigación, por su colaboración, su apoyo y predisposición para concretar el objetivo de esta investigación.

A los docentes asesores de la investigación, de la Universidad Católica de Trujillo por el asesoramiento brindado y el acompañamiento que me brindaron en el desarrollo del trabajo presente.

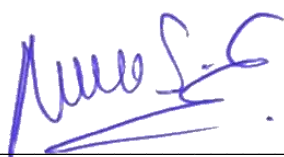
A mi familia, quienes con su apoyo me han brindado el aliento necesario para continuar mi formación profesional, brindado su tiempo y espacio para desarrollar este proyecto.

DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD

Yo, Marilyn Jhoana Saenz Cerna con DNI N°41596257, egresado del Programa de Estudios de Posgrado de la Maestría en EDUCACIÓN CON MENCIÓN EN GESTIÓN Y ACREDITACIÓN EDUCATIVA de la Universidad Católica de Trujillo Benedicto XVI, doy fe que se siguió rigurosamente los procedimientos académicos y administrativos emanados por la Escuela de Posgrado, para la elaboración y sustentación de la tesis titulado: “LIDERAZGO PEDAGÓGICO Y PRÁCTICA DOCENTE EN LAS DOCENTES DE UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA INICIAL EN CHIMBOTE 2024”, en el cuál consta de un total de 105 páginas, en las que incluye 10 tablas y 2 figuras, más un total de páginas en anexos.

Se deja 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, se garantiza 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 nuestra entera responsabilidad.

La autora



Marilyn Jhoana Saenz Cerna

DNI N°41596257

ÍNDICE

Declaratoria de Originalidad.....	ii
Autoridades universitarias.....	iii
Dedicatoria.....	iv
Agradecimiento.....	v
Declaratoria de autenticidad	vi
RESUMEN	viii
ABSTRACT.....	ix
I. INTRODUCCIÓN.....	10
II. METODOLOGÍA.....	23
2.1 Enfoque, tipo	23
2.2 Diseño de investigación	23
2.3 Población, muestra y muestreo	23
2.4 Técnicas e instrumentos de recojo de datos	24
2.5 Técnicas de procesamiento y análisis de la información	25
2.6 Aspectos éticos en investigación.....	25
III. RESULTADOS	27
IV. DISCUSIÓN.....	38
V. CONCLUSIONES.....	45
VI. RECOMENDACIONES.....	46
VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	47
ANEXOS	51
ANEXO 1: Instrumentos de recolección de la información	51
ANEXO 2: Ficha técnica	59
ANEXO 3: Operacionalización de variables	61
ANEXO 4: Carta de presentación.....	65
ANEXO 5: Carta de autorización emitida por la entidad que faculta el recojo de datos	66
ANEXO 6: Consentimiento informado	67
ANEXO 7: Matriz de consistencia.....	72
ANEXO 8: Validación de instrumentos	75
ANEXO 9: Reporte Turnitin	105

RESUMEN

La presente indagación tuvo como finalidad determinar la relación entre Liderazgo pedagógico y práctica docente en las docentes de una institución educativa inicial en Chimbote 2024; fue de enfoque cuantitativo, diseño descriptivo y nivel correlacional, de corte transversal, la muestra fue de 30 docentes que participaron en el estudio, se utilizó como técnica a la encuesta y el instrumento al cuestionario, sometido a prueba de confiabilidad a través de Alfa de Cronbach siendo los valores para la V1 fue 0.975 y para la V2 fue de 0.967 aplicado a una muestra piloto conformado por docentes de otra institución educativa. Los resultados obtenidos fueron que el 86,7% de docentes considera que se realiza un buen liderazgo y el 86,7% consideran que la Práctica docente es alta. Para contrastar la hipótesis se utilizó Rho de Spearman encontrando una correlación positiva fuerte de 0,829** entre las variables liderazgo pedagógico y práctica docente con Sig. =,000 < ,05. Concluyendo que el liderazgo pedagógico tiene capacidad de un educador, que el directivo o líder en el ámbito educativo guía, inspira y apoya a los docentes y estudiantes en la mejora de los procesos de enseñanza-aprendizaje siendo clave para mejorar la práctica del docente en la educación inicial, en las dimensiones de personal, institucional, interpersonal, didáctica, valoral.

Palabras clave: Gestión educativa, liderazgo pedagógico, práctica del docente.

ABSTRACT

The purpose of this research was to determine the relationship between pedagogical leadership and teaching practice in the teachers of an initial educational institution in Chimbote 2024, with a quantitative approach, descriptive design and correlational level, cross-sectional, the sample was 30 teachers who participated in the study, the technique used was the survey and the instrument was the questionnaire, subjected to reliability testing through Cronbach's Alpha, the values for V1 were 0.975 and for V2 it was 0.967 applied to a pilot sample made up of teachers from another educational institution. The results obtained were that 86.7% of teachers consider that they have good leadership and 86.7% consider that teaching practice is high. To contract the hypothesis, Spearman's Rho was used, finding a strong positive correlation of 0.829** between the variable's pedagogical leadership and teaching practice with Sig. =.000 < .05. Concluding that pedagogical leadership has the capacity of an educator, that the manager or leader in the educational field guides, inspires and supports teachers and students in the improvement of the teaching-learning processes being key to improving the teacher's practice in initial education, in the dimensions of personal, institutional, interpersonal, didactic, and value.

Keywords: Educational management, pedagogical leadership, teacher practice.

I. INTRODUCCIÓN

El liderazgo pedagógico es un elemento fundamental relacionada a la práctica pedagógica y a la marcha de toda institución porque planifica y organiza, ejecuta y controla todo proceso en miras a lograr los aprendizajes esperados. Para esto articula diferentes elementos y procesos, vinculándolos con los sujetos y la comunidad, a fin de contribuir al logro de los propósitos trazados. Por otra parte, el segundo elemento fundamental es la práctica pedagógica porque a través de ella se concretan la dinámica pedagógica y se gestan las acciones que derivarán en nuevos conocimientos.

En este contexto, la labor de liderazgo pedagógico y la práctica docente se encuentran estrechamente relacionadas, por lo que se podría afirmar que existe una interdependencia entre estas dos dimensiones de la estructura educativa. Sin embargo, en la actualidad se está dando énfasis a la práctica del liderazgo pedagógico pues se reconoce a este como el protagonista institucional y el que marca las directrices que configuran la construcción del trabajo educativo en la institución.

López et al., (2020) en su investigación realizada en Puno, determinan el grado de influencia del liderazgo pedagógico en los aprendizajes y concluyen que el liderazgo pedagógico debe estar centrado en motivar al personal, brindar a los docentes confianza para que estos creen un ambiente acogedor en donde se desarrollen los aprendizajes. Los resultados de esta investigación corroboran la importancia de la relación liderazgo pedagógico y práctica pedagógica por estar estrechamente vinculados a través de un mismo propósito, el logro de los aprendizajes.

En miras a la configuración de un nuevo liderazgo, caracterizado por centrarse en el aprendizaje surge la preocupación por la presencia de un director, todavía enquistado en lo tradicional, que lejos de centrarse en lo pedagógico, se centra en la gestión administrativa. La UNESCO (2021) refiere que el liderazgo escolar es un aspecto no principal, pero si es el segundo impacto valorativo para el aprendizaje de los estudiantes solamente por detrás de la enseñanza en el aula.

Otro de los problemas fundamentales es el ejercicio de la práctica docente. La UNESCO (2020) considera que el ejercicio de la práctica docente en las aulas implica que todo docente dirija la gestión formadora con metodologías innovadoras y tome decisiones de impacto y relevantes, en beneficio de una mejor educación. Una práctica docente que gestiona aprendizajes de calidad requiere la vinculación de varios aspectos de la realidad y la articulación a los objetivos institucionales, los mismos que integran a toda la dinámica

institucional. En consecuencia, observar los niveles en logros académicos serían un indicador de las condiciones en las que se movilizan estas dos variables.

En este marco, el logro nacional obtenido en materia de aprendizaje obtenidos de la evaluación censal realizada en el 2019 revela que, en lectura, los estudiantes de segundo de educación secundaria alcanzaron 14,5% en nivel satisfactorio, mientras que el año 2018 se registró el 16.2%, lo que muestra un descenso de dos puntos porcentuales. En matemática, se registró el 17.7% en el nivel satisfactorio, mientras que el 2018 se logró 14,1%. En Ciencia y Tecnología se obtuvo 9,7% en el 2019 y 8.5% en el 2018. Los resultados a nivel nacional no son muy alentadores pues el nivel Satisfactorio reúne a la minoría de evaluados, mientras que el nivel que reúne a la mayor cantidad de evaluados es el nivel inicio.

Resultados similares se muestran en la región Áncash, en el examen ECE 2019, en lectura, los alumnos de segundo grado de primaria alcanzaron el 2,8% en nivel inicio, 62.5% en proceso y 34,7% en inicio. En matemática el problema en logros de aprendizajes se hace más preocupante porque se reconoce que para el nivel inicio se alcanza el 50,1%, el proceso lo logran el 37,7 de la población y el satisfactorio el 15,7%. (MINEDU, 2019).

Es por ello que, que el presente trabajo adquiere importancia porque profundiza en el estudio de dos variables que redundan en el aprendizaje, a la vez que proporciona a una mirada exhaustiva de una de las condiciones determinantes para en proceso de aprendizajes significativos.

Por su parte, la realidad problemática en donde se centra la presenta investigación, atiende a estudiantes del nivel inicial, a través de 19 docentes, 3 personas que atienden la parte administrativa, una directora y nueve auxiliares. Los estudiantes provienen de estudiantes La mayoría son comerciantes, algunos son trabajadores dependientes.

Su nivel económico es intermedio, provienen de familias de condiciones medianamente estables, con posibilidad de solventar las necesidades económicas básicas para el estudio de sus hijos.

El presente estudio permite conocer de manera más amplia los factores que inciden en el aprendizaje desde la relación de las variables en estudio, y de esta manera realizar intervenciones que se ajusten a la realidad objetiva. La investigación es de corte cuantitativo porque la información se traducirá a tablas y gráficos estadísticos. Ambas variables se medirán a través de un cuestionario en donde se recogerá información desde la población seleccionada.

Los instrumentos, denominados cuestionarios serán aplicados a los docentes de la institución educativa seleccionados a través de una muestra censal, por conveniencia, siendo la población total, la muestra seleccionada.

El problema descrito es de vital importancia y se planteó como pregunta general ¿Qué relación existe entre Liderazgo pedagógico y práctica docente en las docentes de una institución educativa inicial en Chimbote 2024? y específicamente en relación a sus dimensiones, se planteó las interrogantes: ¿Qué relación existe entre liderazgo pedagógico y práctica docente en su dimensión personal, en las docentes de una institución educativa inicial de Chimbote 2024?, ¿Qué relación existe entre liderazgo pedagógico y práctica docente en su dimensión institucional, en las docentes de una institución educativa inicial de Chimbote 2024?, ¿Qué relación existe entre liderazgo pedagógico y práctica docente en su dimensión interpersonal, en las docentes de una institución educativa inicial de Chimbote 2024?, ¿Qué relación existe entre liderazgo pedagógico y práctica docente en su dimensión didáctica, en las docentes de una institución educativa inicial de Chimbote 2024?, ¿Qué relación existe entre liderazgo pedagógico y práctica docente en su dimensión valoral, en las docentes de una institución educativa inicial de Chimbote 2024?

Respecto a su justificación, esta investigación es importante porque brinda grandes aportes para la mejora de la práctica pedagógica. Teóricamente brinda grandes aportes a la mejora del desempeño docente y a la condición que este debe tener para desarrollarse con eficacia y en consecuencia mejorar el aprendizaje de los estudiantes. De esta manera, permite reconocer el vínculo que ejerce el líder pedagógico en el logro de los aprendizajes, a fin de que se puedan establecer estrategias que, desde la gestión, promuevan cambios en mira a la mejora de los aprendizajes.

Desde el aspecto práctico, la investigación es de relevancia porque se centra en el quehacer pedagógico de los docentes, así como la labor de liderazgo pedagógico, siendo ambas actividades de corte laboral y cotidiano por lo que es necesario asumirlo desde una perspectiva práctica.

Adquiere importancia metodológica porque las conclusiones a las que se llegó en esta investigación sirven como punto de partida para que se implementen nuevas investigaciones en miras a fortalecer la labor del líder pedagógico y de esta manera contribuir al logro de los aprendizajes.

Con relación al objetivo general, en esta investigación se buscó determinar la relación entre Liderazgo pedagógico y práctica docente en las docentes de una institución educativa inicial en Chimbote 2024. De manera particular, se buscó determinar la relación entre liderazgo pedagógico y práctica docente en su dimensión personal, en las docentes de una institución educativa inicial de Chimbote 2024; determinar la relación entre liderazgo pedagógico y práctica docente en su dimensión institucional, en las docentes de una institución educativa

inicial de Chimbote 2024, determinar la relación entre liderazgo pedagógico y práctica docente en su dimensión interpersonal, en las docentes de una institución educativa inicial de Chimbote 2024; determinar la relación entre liderazgo pedagógico y práctica docente en su dimensión didáctica, en las docentes de una institución educativa inicial de Chimbote 2024, determinar la relación entre liderazgo pedagógico y práctica docente en su dimensión valoral, en las docentes de una institución educativa inicial de Chimbote 2024.

Respecto a las hipótesis, se planteó de manera general que, existe relación entre Liderazgo pedagógico y práctica docente en las docentes de una institución educativa inicial en Chimbote 2024. En las hipótesis específicas se afirma que eexiste relación entre liderazgo pedagógico y práctica docente en su dimensión personal, en las docentes de una institución educativa inicial de Chimbote 2024; eexiste relación entre liderazgo pedagógico y práctica docente en su dimensión institucional, en las docentes de una institución educativa inicial de Chimbote 2024; existe relación entre liderazgo pedagógico y práctica docente en su dimensión interpersonal, en las docentes de una institución educativa inicial de Chimbote 2024; existe relación entre liderazgo pedagógico y práctica docente en su dimensión didáctica, en las docentes de una institución educativa inicial de Chimbote 2024; existe relación entre liderazgo pedagógico y práctica docente en su dimensión valoral, en las docentes de una institución educativa inicial de Chimbote 2024

La presente investigación ha sido estudiada en diversos contextos. Entre los estudios internacionales encontramos estudios como Sanhueza (2021), en Chile, realizó un estudio cualitativo en el ámbito educativo sobre el impacto del liderazgo en el acompañamiento a los docentes, durante sus prácticas diarias con la finalidad de fortalecer los métodos empleados y sus capacidades pedagógicas. Los resultados que pudo observar es que los entre los docentes no existe una integración con la institución, además existe falta de integración con las coordinaciones. Se observó la presencia de un liderazgo distante hacia los docentes, pero sí existe un nivel intermedio de intercambio entre los directivos. Una de las recomendaciones que sugiere es la necesidad de un rol de facilitador para tener encuentros pedagógicos y apoyarse mutuamente en el aspecto de liderazgo como del acompañamiento.

Por su parte, en Ecuador, Lamiña (2020) realizó una investigación descriptiva, observando que se apuesta por el rol decisivo que debe tener el directivo en una institución educativa, el que debe garantizar la calidad de la educación que se imparta en ella. De acuerdo inspección realizada en una institución, se encontró que existe falta de monitoreo de parte de quien lidera esa institución lo que incide en la gestión escolar y en el desempeño del docente. También se encontró que en el aspecto administrativo y educativo no se cumple con el estándar

de calidad. Una de las preocupaciones escolares de hoy en día es que gran parte de estos líderes ejercen sus funciones y con responsabilidad, de acuerdo a las exigencias del ministerio. Debido a las falencias detectadas se proponen directrices de liderazgo con un enfoque transformacional y pedagógico que admiten un estilo de liderazgo educativo más equilibrado en la institución en estudio.

Por su parte, Amores y Ritacco (2021), realiza un estudio cualitativo en Andalucía – España, en donde se indaga en la percepción de 30 directivos sobre la posibilidad de alcanzar diversas formas de liderazgo exitoso. A través de un software se reveló la teoría fundamentada (codificación teórica, abierta, axial y selectiva). En los resultados se evidenció que emergieron categorías que responden a la (im)posibilidad en el desarrollo exitoso. Se concluyó que existe dificultad en las prácticas directivas en donde se interviene para la mejora de la enseñanza-aprendizaje.

A nivel nacional Albornoz & Arango (2022) realizó su estudio titulado El Liderazgo pedagógico en el acompañamiento pedagógico en la institución educativa de Huancayo, Junín, 2022. Utilizó el tipo de estudio relacional, con diseño no experimental y de corte transversal, para el cual aplicó el cuestionario para ambas variables, en 40 colaboradores de la institución educativa. Los resultados estadísticos donde se aplicó la correlación de Pearson fueron de 0.580 siendo positiva, directa y moderada, entre el liderazgo y acompañamiento, por lo que se determina mejorar ambas variables para obtener una calidad educativa favorable en beneficio de los estudiantes.

Suárez (2021) en su tesis titulada Liderazgo pedagógico en el desempeño docente en una institución educativa privada, San Martín de Porres, Lima, 2021, realizó su estudio en 30 docentes aplicando cuestionarios y utilizando el enfoque cuantitativo y diseño no experimental. Los resultados que obtuvo según el coeficiente de Nagelkerke fue de 0,571, lo cual le permite afirmar que el liderazgo pedagógico influye significativamente en el desempeño docente, además encontró que el liderazgo pedagógico es bueno en 67%, y el desempeño docente es alto en 67%. Concluyó que efectivamente el liderazgo directivo influye de manera significativa en el desempeño docente de una Institución educativa en estudio.

Sánchez (2020) realizó su estudio en Lima, considerando como objetivo la necesidad de establecer la relación entre liderazgo del director con la gestión docente en la institución educativa de nivel secundaria. Tuvo en cuenta el enfoque cuantitativo, con un diseño no experimental y corte transversal. Aplicó los cuestionarios a 67 docentes de secundaria. De acuerdo a la aplicación del coeficiente de correlación se encontró que fue de 0,715 y sig. 0,000

lo que le permitió dar a conocer que existe una relación influyente del liderazgo del director en la gestión del docente, ya que esta es una correlación significativa entre variables de estudio.

Carrillo (2019) realizó una indagación, cuyo objetivo general fue determinar la relación entre el liderazgo directivo y la práctica docente en la Institución Educativa N° 125 “Ricardo Palma” UGEL N° 05, San Juan de Lurigancho – 2019. Esta fue de tipo básico, correlacional, no experimental y la muestra objeto de estudio fue de 80 docentes a los que aplicó un cuestionario. Concluye que con la aplicación del coeficiente de correlación que fue de $\rho = 0.738$ y $p = 0.000$ se puede determinar que el liderazgo directivo tiene relación directa, alta y significativa con la práctica docente, por lo que si se ejecuta un buen liderazgo, el trabajo docente se favorecería.

A nivel regional, en el departamento de Áncash, en Nuevo Chimbote, se realizó la investigación en donde se buscó relacionar la variable liderazgo pedagógico y desempeño docente. Esta investigación Palacios (2024) realizó su investigación en Nuevo Chimbote, en donde estableció la relación entre liderazgo pedagógico y desempeño docente, su enfoque fue cuantitativo y tomó como muestra a 26 docentes. En el contraste de la prueba de hipótesis utilizó el estadístico RHO de Spearman, con una confianza de 95% . Los resultados tuvieron un nivel de significancia fue de 0,936, el nivel de significancia es menor a 0,05, por lo que se rechazó la hipótesis nula y se acepta la hipótesis general, por lo que se concluyó que el liderazgo pedagógico se relaciona significativamente con el desempeño docente en la institución estudiada.

Cruzado (2022) realizó un estudio en una Institución Educativa JEC de Ancash y tuvo como propósito mejorar la gestión escolar desde la función de los directivos relacionando con los procesos pedagógicos en el aula. La investigación fue de corte mixto; aplicó una entrevista a cinco estudiantes y focus Grup a seis docentes, así como una encuesta cuantitativa a padres de familia y directivos. Los resultados de la percepción de la gestión escolar están centrados en el acompañamiento y fortalecimiento docente, de esto se obtuvo como resultado el 96%, porcentaje bajo, por lo que se espera que se mejore a través de espacios de trabajo colaborativo y liderazgo distributivo.

Carhuapoma (2022) investigó en una institución de Áncash aplicando una propuesta para fortalecer el desempeño docente a través del acompañamiento docente. Se consideraron diez padres de familia, tres estudiantes, cuatro docentes y un directivo y se aplicó la entrevista y el focus group, En la investigación concluyó que el acompañamiento a la labor pedagógica es un instrumento necesario para el logro de metas establecidas porque permite analizarlos y evaluarlos.

Palomino (2022) investigó la relación que existe entre el liderazgo pedagógico y el aprendizaje organizacional en Chimbote. La investigación fue de corte cuantitativo y de carácter descriptivo. En la muestra de treinta y uno docentes se les aplicó una encuesta tipo cuestionario y para verificar la fiabilidad se determinó a través de la correlación de Rho de Spearman en el que se obtuvo como resultado el coeficiente de correlación $r = 0,444$ y un p – valor (Sig.) = 0,012, por lo que se concluyó que existe correlación directa moderada y significativa entre el liderazgo pedagógico y el aprendizaje organizacional.

Respecto al sustento teórico, el concepto que aborda la investigación, el liderazgo pedagógico se entiende como la capacidad de ejercer influencia sobre las personas para mejorar sus aprendizajes (Bolívar, 2010 tomado por Palacios 2020)

Acevedo (2019) refiere que dirigir lleva de manera inherente liderar, aunque la acción de liderar no implique dirigir, por lo que todo director debe asumir la función de liderar en función a metas de logros de aprendizaje.

Respecto a la expresión práctica docente, Vergara (2016) refiere que es un concepto complejo sobre el ejercicio de los docentes, producto de los diversos significados que el docente ha construido a partir de su experiencia y de todos los saberes que haya aprehendido en la experiencia cotidiana sobre su propia práctica.

Bolívar (2010) tomado por el Ministerio de Educación (MINEDU, 2016) menciona algunas prácticas del liderazgo pedagógico, que en esta investigación serán asumidas como las dimensiones, entre ellas se presentan: Establecimiento de metas y expectativas; lo que implica que en la escuela se deben proponer metas capaces de alcanzar y de relevancia para los aprendizajes, además, se debe involucrar a todos los involucrados en la institución para que todos tengan conocimiento claro de las mismas.

Obtención y asignación de recursos de manera estratégica; priorizar la precisión de metas, como personas, medios y tiempo. Consiste también en la claridad sobre los recursos que no se tienen y no se están obteniendo y una mirada coherente sobre el mejoramiento de la escuela, y poner en juego la capacidad crítica para la obtención de los recursos.

Planificación, coordinación y evaluación de la enseñanza y del currículo; esta práctica se relaciona a la evaluación que debe brindarse a la evaluación del aprendizaje y a la retroalimentación que se debe hacer a partir de las visitas aula. Además, está vinculada a la retroalimentación que se hace a los docentes de la práctica observada. El centro de esta práctica es el aprendizaje; por lo que también se busca la coherencia entre las clases que imparten los docentes y los diversos cursos que reciben los docentes.

Promoción y participación en el aprendizaje y el desarrollo profesional docente. Respecto a esta práctica, la escuela debe tener una influencia directa en la formación de los docentes de manera directa e indirecta. Con esta práctica se precisa que el liderazgo pedagógico debe tener influencia significativa en la formación de los docentes, de manera formal, a través de estudios externos y de manera informal, en el fortalecimiento de sus desempeños desde las actividades programadas en la escuela.

Aseguramiento de un entorno ordenado y de apoyo. Respecto a esta práctica, la escuela debe ser un ambiente que garantice la tranquilidad, el orden y disminuir la presión a fin de asegurar que se brinde el tiempo apropiado para el proceso de enseñanza-aprendizaje. La escuela debe cuidar las interrupciones y las presiones internas y externas para un buen ejercicio de la práctica docente.

Estas prácticas están vinculadas y orientadas estrechamente al ejercicio de una práctica centrada en el aprendizaje. Por lo que se deduce que el liderazgo pedagógico tiene como fin asegurar condiciones para garantizar que los aprendizajes sean coherentes y de calidad.

López y Gonzáles (2021), asumen que el liderazgo pedagógico es importante para alcanzar los objetivos y resultados en el sistema educativo. Su relevancia radica en que es el promotor de los resultados desde dentro de la misma institución pues promoverá que los docentes se involucren en las mejoras y el propósito común, relacionado a la calidad de la educación. Su influencia en este marco, es de vital importancia en los profesores, asumiendo como parte de este liderazgo a todos los implicados en la dirección de la institución.

En el Perú, el MINEDU (2014) en el Marco del Buen Desempeño Directivo precisa los dominios y las competencias indispensables que deben poseer los directores como líderes pedagógicos. Este documento presenta el perfil de un líder que inspira, que articula a todos miembros de la comunidad educativa y a la propia comunidad con el propósito de mejorar los aprendizajes, para esto apela a vínculos internos y externos, crea un clima apropiado y genera una visión compartida. Este documento presenta dos dominios que debe poseer el líder pedagógico. La Gestión de las condiciones para la mejora de los aprendizajes; este dominio hace referencia a la capacidad que debe poseer el líder para gestionar procesos en la escuela que deriven en la mejora de los aprendizajes y mejoren la calidad educativa; para lo que debe asegurar la planificación pertinente, vincular a la comunidad y fomentar la convivencia en democracia e interculturalidad. El segundo dominio que se presenta es la Orientación de los procesos pedagógicos para la mejora de los aprendizajes; este dominio está relacionado a las habilidades para contribuir a la profesionalidad docente fomentando su formación desde el acompañamiento continuo al proceso de enseñanza que desarrollan los maestros.

Carrillo (2019) define tres dimensiones en el liderazgo pedagógico. La primera es Gestión pedagógica, afirma que la gestión pedagógica requiere del compromiso del líder pedagógico con los aprendizajes que se quieren lograr, para esto gestiona diversos medios que aseguren los aprendizajes. Quispe (2019) explica que la gestión educativa es el proceso que está vinculado a movilizar los recursos y asegurar las condiciones para que se realice un proceso de aprendizaje significativo. En este sentido, la gestión pedagógica estaría estrechamente vinculada a asegurar las condiciones psicológicas, mentales, físicas, pedagógicas necesarias para que se desarrollen aprendizajes de calidad.

La segunda dimensión es la Gestión administrativa; esta gestión está vinculada a las acciones propias que debe realizar la institución en la marcha al logro de sus objetivos. Para Carrillo (2019) gestionar implica combinar recursos y materiales con la intención de lograr los objetivos de manera sostenible controlada y en dirección a concretar la visión institucional. Por su parte Gonzales et al. (2020) establece cuatro funciones fundamentales de la gestión administrativa; la planificación que implica definir las metas u objetivos a lograr, asegurar los recursos y proponer las actividades que se desarrollarán. La organización; que consiste en establecer un orden para la distribución pertinente de los recursos y el desarrollo de las actividades. La dirección; que implica la orientación en el desarrollo de las estrategias trazadas y el incentivo a su realización. El control, que consiste en verificar que las actividades y los recursos sean utilizados con pertinencia, que los procesos se realicen de manera adecuada y para tomar decisiones pertinentes en su regulación.

La tercera dimensión es la Gestión institucional; esta dimensión está referida a los vínculos que pueda gestionar el líder pedagógico con aliados estratégicos, a fin de garantizar la marcha institucional. Desde el marco del trabajo articulado, el líder pedagógico busca que la escuela se valga de otras instituciones que contribuyan al logro de los propósitos institucionales, Esta capacidad de vinculación y gestión es la que se orienta a la gestión institucional.

Las dimensiones asumidas por Carrillo se asocian a las presentadas en el Marco del Buen Desempeño Directivo pues ambas están centradas en el logro de los fines educativos.

En lo que corresponde a la variable Práctica docente, Villapando, et al., (2020) refieren que la actuación docente no se limita a la institución educativa, sino trasciende a otros espacios. Es una práctica vinculada a saberes contruidos a partir de la experiencia y saberes teóricos que le permiten conocer el contexto en donde ejerce su labor. Desde esta perspectiva, las creencias, los hábitos y los supuestos que posee intrínsecamente el docente constituirían un rol importante en su práctica, por lo que es necesario que exista en ellos un proceso que fomente el autoanálisis

y la reflexión. Estos autores asumen que por este motivo, referirnos a la práctica docente implica profundizar no solo en el quehacer propio, sino remitirnos a la historia del docente, a lo largo de su profesión, a los saberes que ha construido a través de las experiencias y a los conceptos que hayan surgido de estos espacios.

Por su parte, Ripoll (2021) asume a la práctica como una representación social en donde se busca que el estudiante resuelva problemas y desarrolle diversas habilidades sociales a través de la interacción estudiante-docente y en donde se fusionan la didáctica, la comunicación, el currículo, los estudiantes a fin de que la educación sea un proceso integral.

En este marco, entendemos a la práctica docente como todas las actuaciones que realiza en el marco de su labor pedagógica en donde se movilizan saberes y conceptos que son las causas de las decisiones que pedagógicamente asuma con el fin de desarrollar habilidades y competencias en sus estudiantes.

El Ministerio de Educación (2017), en el Marco del Buen Desempeño Docente (MBDD) explicita cuatro dominios que debe poseer el docente, entre ellos tenemos: Preparación para el aprendizaje; este dominio está estrechamente relacionado con el proceso de planificación que realiza el docente previo a la interacción con los estudiantes. En este dominio se puede reconocer cómo se diseña estratégicamente el proceso de aprendizaje y de qué forma se establecen los vínculos que se movilizará en el acto pedagógico.

El dominio Enseñanza para el aprendizaje; comprende la conducción de los procesos de aprendizaje en donde la actuación del docente es trascendental en el logro de los desempeños. Este dominio se relaciona a la capacidad que tiene el docente para generar un clima afectivo, poner en acción metodologías que propicien la interacción de los estudiantes con sus pares y con los obtejos de estudio, el uso de recursos pertinentes y el uso de instrumentos que faciliten el control y la regulación de los procesos.

El dominio Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad; en este dominio se recoge la habilidad de los docentes para poder vincular a los diversos sujetos miembros de la comunidad docente. Este dominio busca la formación de comunidades de aprendizaje que contribuyan a la elaboración y evaluación del PEI, así como a la creación de un clima de respeto a la comunidad.

El dominio Desarrollo de la profesionalidad; este dominio hace referencia a la reflexión que tiene el docente sobre su propia práctica y la posterior autorregulación de su actuación. La capacidad para reflexionar en comunidades de aprendizaje para construir saberes pedagógicos propios de su comunidad educativa.

Fierro et.al. (2003) tomado por Carrillo (2019) presentan cuatro dimensiones de la práctica docente, las mismas que se asumen en esta investigación. La primera es la dimensión personal; en esta se refiere al profesional como un ser humano, con capacidades y limitaciones, con experiencias que lleva consigo y emergen en diversos momentos de su vida. La dimensión personal del docente involucra la intervención de la naturaleza humana y de los aspectos intrínsecos que poseen las personas; producto de sus experiencias y de su vida. Muñoz et al. (2021) afirman que el bienestar subjetivo de la persona posee dos factores, el afectivo y el cognitivo. El primero, se encuentra determinado por el equilibrio emocional que posee la persona, mientras que el segundo, se encuentra en relación a las ideas que tiene la misma persona sobre su vida, su trabajo, su ingreso económico, su hogar, entre otros. El concepto que tienen las personas sobre su vida, su percepción de sí mismo; estas ideas son las que determinan el bienestar personal.

La dimensión institucional; esta dimensión refiere a la práctica vinculada a la labor institucional. Desde este contexto se reconoce a la práctica docente estrechamente vinculada a la labor institucional, a sus propósitos y fines. Por lo que es necesario que la labor pedagógica se vincule a esta para coadyuvar a un propósito más amplio. Duche et al., (2019) refieren que el compromiso de una persona en su trabajo está relacionado a la satisfacción del salario, la relación con los jefes, el respeto que recibe, las promociones que tiene, todo esto tiene efectos motivacionales que generan de los trabajadores con la institución. Desde este contexto, la práctica docente está ligada a la forma cómo se sienten ellos en el contexto laboral, por lo que el compromiso laboral estaría estrechamente ligado a su grado de satisfacción en la institución educativa.

La dimensión interpersonal; esta dimensión se relaciona estrechamente a los vínculos sociales que se deben establecer con los actores de la comunidad y la institución. Mantener relaciones de convivencia armoniosa en donde cada sujeto es producto de una formación diferente es un reto, sin embargo, es importante que esto se pueda lograr para alcanzar los propósitos institucionales. Obeso et al., (2024) refieren que es primordial que los docentes establezcan relaciones afectivas con toda la comunidad educativa y en consecuencia se establezca un clima laboral que permita el desenvolvimiento natural y el mejor desempeño de todos los sujetos del acto educativo, por lo que es importante las habilidades que estos posean puesto que son imprescindibles en la interacción que se establezca en el entorno social. Las ideas formuladas por los autores dejan aludir la importancia de generar interacciones sociales nutritivas en los actores escolares en donde la función del maestro juega un rol trascendental.

La dimensión didáctica; esa dimensión está vinculada con el ejercicio de la práctica docente, con el proceso de enseñanza-aprendizaje. El maestro se concibe como un gestor de los aprendizajes porque intenciona, planifica y crea las situaciones reales sobre los cuales el estudiante construirá los aprendizajes. Casasola (2020) explica que para el ejercicio de un método didáctico se requiere que el docente tenga conocimiento de las características físicas y psicológicas, las relaciones interpersonales, la relación entre docente y estudiantes y entre estudiantes en general, de esta manera, la aplicación del método didáctico, tendrá mayor posibilidad de un ejercicio eficaz.

La dimensión valoral; esta dimensión está referida al conjunto de valores que se manifiestan en diferentes niveles en la práctica docente. El soporte axiológico que cada docente posea es una dimensión importante en la práctica porque le permite tomar decisiones y asumir actuaciones pertinentes. Además, esta actuación influye de manera decisiva en su vínculo con el estudiante quien espera del docente una actuación imparcial y en el marco de la equidad y la honestidad. Ramos & López (2019) asumen que esta dimensión es una de las más importantes en la profesionalidad porque está ligado a los valores que poseen los profesionales; en el caso de la profesión docente, los valores de los docentes están asociados al respeto a los derechos humanos, ambientales, a la profesión docente, a la institución en la que se labora y en especial a sí mismo. Las acciones que el profesional asuma son el producto de la reflexión a la que llegue el docente y a las decisiones que asuma como respuesta a las múltiples situaciones del contexto real.

La investigación presente asumió como dimensiones a las mencionadas por Fierro y asumida por Carrillo, por ser de mayor trascendencia y tener una fundamentación teórica viable y significativa a la realidad.

Con relación a la fundamentación epistemológica, **Enfoque crítico reflexivo** es uno de los enfoques asumidos en la presente investigación. Este en el Perú se asume con miras a formar docentes reflexivos, autónomos, capaces de solucionar problemas del entorno profesional y pedagógico.

El Ministerio de Educación (2017) propone la formación de un docente reflexivo a quien caracteriza por ser un profesional que construye conocimientos y tener la capacidad de gestar la construcción de saberes en otros; es capaz de reconocer las teorías que sustentan la práctica, es capaz de reflexionar de manera crítica sobre su propia práctica, autorregular el manejo de sus estrategias, a partir de la reflexión y el análisis de las situaciones. Todas estas características se asumen desde una mirada formadora reflexiva y de un concepto de interrelación dialógica. Desde esta investigación se busca reconocer este tipo de profesionales

en la práctica, asumiendo, desde cada uno de sus roles y en especial, desde el liderazgo pedagógico, una función gestora en el marco del enfoque reflexivo.

Por otro lado, la investigación se sustenta en el desarrollo de competencias profesionales. Para Prado et.al (2020) define a la competencia profesional como un proceso continuo complejo y sistémico, en donde se articulan los conocimientos los valores, los intereses y motivaciones, en donde se integra conocimientos, habilidades, valores, para que la persona pueda actuar en diversos contextos, en el ambiente laboral.

Estos enfoques son el soporte de la investigación en la medida que se logre demostrar la relación entre el liderazgo pedagógico y la relación con la práctica pedagógica, que se traduce al desempeño de las competencias profesionales.

II. METODOLOGÍA

2.1. Enfoque, tipo

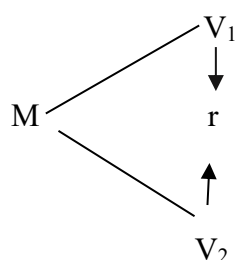
El estudio se desarrolló desde el enfoque cuantitativo porque la información recogida se procesó de manera estadística en tablas que revelan los niveles y grados de la información. Este tipo de investigación es aquella que se cuantifica en el sistema numérico la información de la unidad de estudio para poder organizarla y estudiarla, García & Sánchez (2020). El tipo de investigación es básica por lo que se limita a estudiar cada una de las variables y las estudia en su estado natural, sin alterarlas o modificarlas, solo para conocerlas y estudiarlas.

2.2. Diseño de investigación

Es un estudio de diseño descriptivo y nivel correlacional, de corte transversal, lo cual permitió realizar la descripción según las variables y también de las dimensiones estableciendo el grado de correlación de estas aplicando los instrumentos por única vez. (Hernández et al., 2018).

Para su efecto se recogió información en cuestionarios, cuya información se contrastó para encontrar la relación entre ellos. Es correlacional porque según Castañeda (2022) tiene objetivo de conocer la relación entre dos o más conceptos en este caso entre el liderazgo docente y la práctica docente, así como de sus dimensiones.

Por lo descrito en el acápite anterior para representar el diseño se establece el esquema siguiente:



M =. Muestra formada por docentes

V₁ = Observación de la Variable 1

V₂ = Observación de la Variable 2

R = Determinación de la Relación entre las variables de estudio

2.3. Población, muestra y muestreo

Según el planteamiento de Chero (2024) conceptúan que la población es el “conglomerado total de individuos que forman un conjunto, el mismo que es decidido por el

estudioso”. Del mismo modo, es pertinente señalar que la población también se llama universo. Para efectos de la presente investigación, se ha tomado en cuenta una población de 30 docentes que forman parte de la escuela objeto de indagación.

Tabla 1

Población y muestra conformada por docentes de la I.E. inicial

Población	F	%
Docentes de la I.E.	50	100%
Muestra	F	%
Total	30	60%

Nota. Fuente propia

La muestra de esta investigación fue conformada por las docentes de una institución educativa inicial, de Chimbote, quienes en su mayoría son docentes nombradas y de edades entre 35 a 50 años. La institución en donde se realizó la investigación está caracterizada por atender a estudiantes de las zonas urbanas, que provienen de hogares jóvenes. Chero (2024), refiere que la muestra es la selección del grupo que se enfocará para recoger la información, en esta investigación, la muestra está conformada por 30 docentes. El muestreo es no probabilístico por juicio o conveniencia del investigador. En esta línea Castañeda (2022), lo conceptúa como una muestra intencional, en donde el estudioso la elige de acuerdo con criterios fijados por él, sin ninguna consideración estadística o cálculo matemático.

2.4. Técnicas e instrumentos de recojo de datos

En el presente estudio se utilizó la técnica denominada “encuesta”, para recoger información sobre las dos variables en estudio, a través de un cuestionario preparado para obtener las opiniones de los entrevistados como también alguna otra evidencia que pueda aportar al estudio de indagación. (Hernández et al., 2018).

El instrumento usado fue el cuestionario, el mismo que está estructurado en cinco dimensiones para cada una de las variables y se aplicará a la muestra seleccionada. Cada variable será medida por un cuestionario diferente para posteriormente, establecer la correlación de las ideas. (Hernández et al., 2018).

El cuestionario de la variable 1 está compuesto por cinco dimensiones, 10 indicadores y 30 ítems. Las preguntas son de escala nominal tipo Likert con una valoración de 1 al 5. El cuestionario para la variable 2 está estructurado en 5 dimensiones, 10 indicadores y 30 ítems.

Las preguntas serán con respuestas de opciones múltiples en una valoración de escala de Likert, de puntuación de 1 a 5. Ambos instrumentos han sido validados por expertos y fueron aprobados para aplicación a la muestra. Para Huamán et al., (2021) la validez resulta de indagación del contenido del instrumento en donde se reconocer la pertinencia, la coherencia con las dimensiones y sus indicadores, la claridad de la redacción.

Además, se ha comprobado la confiabilidad de ambos instrumentos para lo que se aplicó una muestra piloto aplicado a docentes de otra institución educativa, en donde se encontró que el cuestionario para la V1 alcanzó 0.975 y para la V2 0.967, obteniéndose cada uno de ellos confiables y en condiciones para ser aplicado.

2.5. Técnicas de procesamiento y análisis de la información

Para el procesamiento de los datos se utilizaron varios métodos para la ejecución del análisis respectivo como: La tabulación de los datos en una matriz sobre Liderazgo directivo y sobre práctica docente. Elaboración de tablas para determinar las frecuencias y porcentajes de los datos, según las variables y dimensiones. Elaboración de gráficos según porcentajes. Por último, la realización del análisis correlacional según la aplicación del estadígrafo pertinente. Utilización del programa de Microsoft Excel, Minitab 18 y del programa SPSS V26 para la contrastación de las hipótesis propuestas y llegar a las conclusiones y recomendaciones del estudio.

En cuanto al análisis de los datos partieron de la propuesta del problema a investigar, formulación de hipótesis y objetivos los cuales permitieron llevar a cabo la investigación, los datos fueron recogidos y analizados para presentarlos en tablas y figuras, los mismos fueron codificados de acuerdo a las preguntas planteadas en los cuestionarios. Se asignaron puntajes según los indicadores dados en los cuestionarios para elaboración de las matrices de los datos recolectados, consideración de la estadística descriptiva, que mediante la determinación del promedio, moda, mediana, desviación estándar, cuartiles, entre otros, permitirán más claridad respecto al comportamiento las variables según los datos obtenidos, asimismo se tuvo en cuenta la estadística inferencial la cual sirvió para aceptar o rechazar las hipótesis planteadas utilizando el estadígrafo según la realización de la prueba de ajuste y bondad de los datos, lo cual dará mayor claridad a la utilización de estadísticos.

Según la cantidad de datos se aplicará la prueba de Shapiro Wilk por tener datos menor que 50 y determinar la normalidad de los datos.

2.6. Aspectos éticos en investigación

Para la realización de esta investigación se tuvo en cuenta ciertas normas éticas, como la confidencialidad del estudio no se divulgó, ni se ha revelado para otro fin los resultados a

los que se llegue. También se consideró el consentimiento informado, se pidió permiso a la institución donde se desarrolló el estudio. Asimismo, la libre participación de los integrantes de la muestra los cuales participaran de manera voluntaria sin ninguna presión por parte del ejecutor o de otra persona, se ha tenido en cuenta el anonimato de los participantes al no revelar el nombre de los que han participado. Por último, también se ha considerado la protección del medio ambiente tratando de minimizar en lo posible, el uso de papel para disminuir la contaminación de nuestro planeta, haciendo uso también de las herramientas tecnológicas las cuales ayudaron a la recolección de la información.

III. RESULTADOS

A continuación, se muestra la prueba de normalidad y los resultados obtenidos después de haber completado los resultados conseguidos de cada instrumento. Con respecto **Liderazgo pedagógico**, se utilizó un instrumento de 30 ítems que evalúa las dimensiones de Establecimiento de metas y expectativas, Obtención y asignación de recursos de manera estratégica, Planificación, coordinación y evaluación de la enseñanza y del currículo, Promoción y participación en el aprendizaje y el desarrollo profesional docente, Aseguramiento de un entorno ordenado y de apoyo. asimismo, para **práctica pedagógica**, se utilizó un instrumento de 30 ítems y sus siguientes dimensiones: personal, interpersonal, institucional, didáctica, valoral.

El procesamiento de datos fue realizado en el programa estadístico SPSS, versión 25, donde se hicieron diversas pruebas y cálculos para determinar la efectividad de dichos instrumentos.

Resultados descriptivos

Resultados de la variable: Liderazgo pedagógico

Tabla 9

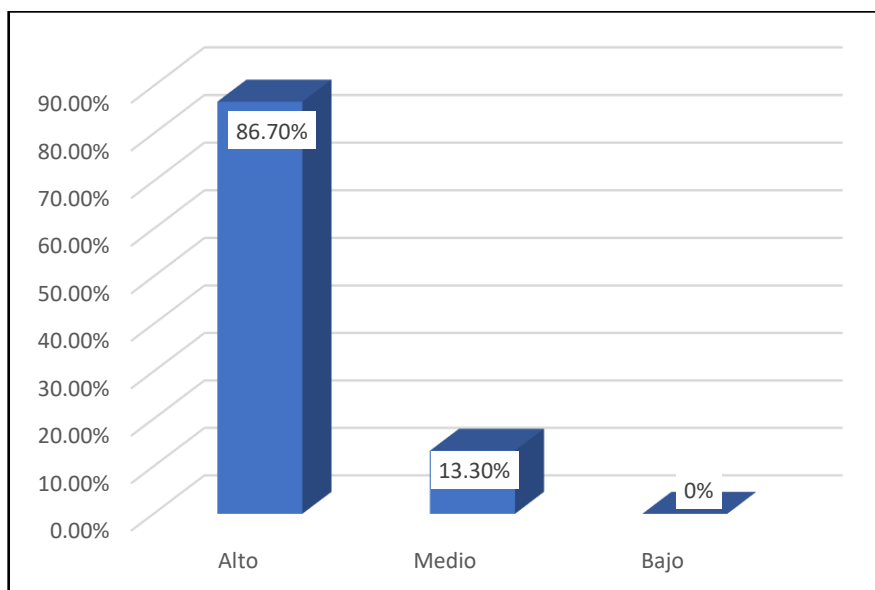
Liderazgo pedagógico (agrupado)

Nivel	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Alto	26	86.7	86.7	96.67
Medio	4	13.3	13.3	13.3
Bajo	0	0.0	0.0	100.0
Total	30	100.0	100.0	

Nota: Esta tabla muestra los resultados del instrumento aplicado a docentes.

Figura 1

Diagrama de barras de la variable liderazgo pedagógico



Nota: El gráfico representa los resultados del instrumento aplicado a docentes.

En base a la tabla 9 y figura 1, el 86,7 % (26) de los docentes consideran que se está ejecutando un buen liderazgo pedagógico, el 13,3% (4) dan fe que se está ejecutando un liderazgo promedio. Por lo tanto, la gran mayoría de docentes consideran que se viene realizando un buen liderazgo pedagógico.

Tabla 10

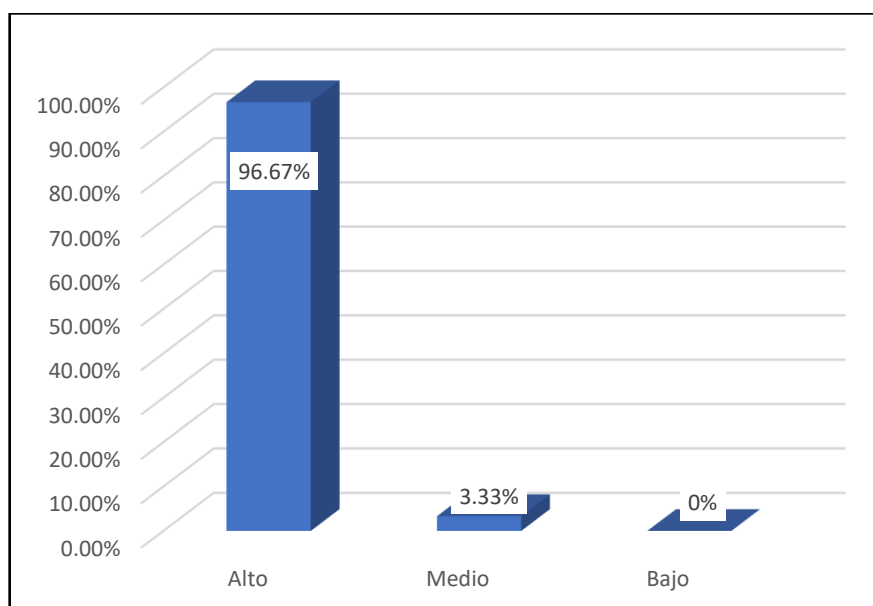
Práctica docente (agrupado)

Nivel	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Alto	29	96.67	96.67	96.67
Medio	1	3.33	3.33	3.33
Bajo	0	0.00	0.00	100.00
Total	30	100	100	

Nota: Esta tabla muestra los resultados del instrumento aplicado a docentes.

Figura 2

Diagrama de barras de la variable práctica docente



Nota: El gráfico representa los resultados del instrumento aplicado a docentes.

Según la tabla 10 y el grafico 2, se observa que el 96,67% (29) de los docentes encuestados consideran que la práctica docente es alta, se está realizando con un buen desempeño de los docentes que laboran en la institución educativa y el 3,33% (1) de docentes, considera que esta en termino promedio o medio siendo la minoría. En consecuencia, se está realizando buena práctica docente, información brindada por la mayoría de los docentes.

Resultado inferencial

Tabla 2

Análisis de normalidad

Pruebas de normalidad						
Kolmogorov-Smirnov ^a				Shapiro-Wilk		
	Estadístico	Gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
V1	,104	30	,200*	,932	30	,055
V2	,168	30	,030	,904	30	,011

*. Esto es un límite inferior de la significación verdadera.

a. Corrección de significación de Lilliefors

Nota. donde gl = grados de libertad cantidad de encuestados Sig. = significancia

1. Formulación de hipótesis

H0: Los datos siguen una distribución normal

H1: Los datos no siguen una distribución normal

2. Nivel de significancia

NC: 95% = 0.95

Alfa: 5% = 0.05

3. Prueba de normalidad

Si $n > 50$ se aplica Kolmogorov – Smirnov

Si $n < 50$ se aplica Shapiro – Wilk

En este caso, se utilizará el estadístico Shapiro – Wilk, debido a que la muestra es de 30 encuestados, siendo este menor que 50.

4. Estadístico de prueba

Si el p-valor es < 0.05 se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna (los datos no siguen una distribución normal)

Si el p-valor es ≥ 0.05 se acepta la hipótesis nula y se rechaza la alterna (los datos siguen una distribución normal)

5. Conclusión

Tras realizar el análisis, se concluye que los datos no presentan una distribución normal, dado que el nivel de significancia es inferior al p-valor de 0.05 en una variable y en la otra casi igual. Por lo tanto, se emplea una prueba no paramétrica utilizando el coeficiente de Spearman para obtener los resultados.

Grado de correlación de Spearman

-1.00 = correlación negativa muy fuerte

-0.80 = correlación negativa fuerte

-0.60 = correlación negativa moderada

-0.40 = correlación negativa baja

-0.20 = correlación negativa muy baja

0.00 = No existe correlación entre las variables

+0.20 = correlación positiva muy débil

+0.40 = correlación positiva débil

+0.60 = correlación positiva moderada

+0.80 = correlación positiva fuerte

+1.00 = correlación positiva muy fuerte

Resultados por objetivos

Objetivo general

Determinar la relación entre Liderazgo pedagógico y práctica docente en las docentes de una institución educativa inicial en Chimbote 2024.

Tabla 3

Correlación de variables

			V1	V2
Rho de Spearman	V1	Coefficiente de correlación	1,000	,829**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	30	30
	V2	Coefficiente de correlación	,829**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	30	30

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

1. Formulación de hipótesis

H0: No existe relación entre Liderazgo pedagógico y práctica docente en las docentes de una institución educativa inicial en Chimbote 2024.

H1: Existe relación entre Liderazgo pedagógico y práctica docente en las docentes de una institución educativa inicial en Chimbote 2024.

Nivel de significancia

Nivel de Confianza: 95% = 0.95

Margen de error: 5% = 0.05

2. Estadístico de correlación

Paramétrico: Coeficiente de Pearson

No paramétrico: Spearman

3. Estimación del p valor

p = ,000

4. Toma de decisión

Dado que el nivel de significancia es menor a **0.05** se rechaza la hipótesis nula del trabajo y se acepta la hipótesis alterna.

5. Interpretación de resultados

Se concluye que existe una correlación positiva fuerte de **0,829**** entre las variables liderazgo pedagógico con Sig. $=,000 < ,05$ lo cual contribuye a mejorar la práctica docente en una institución educativa inicial en Chimbote 2024

Objetivo específico 1

Determinar la relación entre liderazgo pedagógico y práctica docente en su dimensión personal, en las docentes de una institución educativa inicial de Chimbote 2024.

Tabla 4

Relación de variable y primera dimensión de la segunda variable

			V1	D1V2
Rho de Spearman	V1	Coefficiente de correlación	1,000	,699**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	30	30
	D1V	Coefficiente de correlación	,699**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	30	30

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

1. Formulación de hipótesis

H0: No existe relación entre liderazgo pedagógico y práctica docente en su dimensión personal, en las docentes de una institución educativa inicial de Chimbote 2024..

H1: Existe relación entre liderazgo pedagógico y práctica docente en su dimensión personal, en las docentes de una institución educativa inicial de Chimbote 2024.

Nivel de significancia

Nivel de Confianza: 95% = 0.95

Margen de error: 5% = 0.05

2. Estadístico de correlación

Paramétrico: Coeficiente de Pearson

No paramétrico: Spearman

3. Estimación del p valor

p = ,001

4. Toma de decisión

Dado que el valor de significancia es menor a 0.05 se rechaza la hipótesis nula del trabajo y se acepta la hipótesis alterna.

5. Interpretación de resultados

Se concluye que existe relación entre la primera variable y la dimensión personal es 0,699** positiva moderada a mayor liderazgo pedagógico podrá haber mayor desenvolvimiento en el aspecto personal de las docentes de la institución. Siendo la Sig. de ,000 menor a 5%.

Objetivo específico 2

Determinar la relación entre liderazgo pedagógico y práctica docente en su dimensión institucional, en las docentes de una institución educativa inicial de Chimbote 2024

Tabla 5

Reciprocidad de primera variable y segunda dimensión de V2

			V1	D2V2
Rho de Spearman	V1	Coefficiente de correlación	1,000	,776**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	30	30
	D2V	Coefficiente de correlación	,776**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	30	30

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

1. Formulación de hipótesis

H0: No existe relación entre liderazgo pedagógico y práctica docente en su dimensión institucional, en las docentes de una institución educativa inicial de Chimbote 2024.

H1: Existe relación entre liderazgo pedagógico y práctica docente en su dimensión institucional, en las docentes de una institución educativa inicial de Chimbote 2024.

Nivel de significancia

Nivel de Confianza: 95% = 0.95

Margen de error: 5% = 0.05

2. Estadístico de correlación

Paramétrico: Coeficiente de Pearson

No paramétrico: Spearman

3. Estimación del p valor

p = ,000

4. Toma de decisión

Dado que el valor de significancia es menor que 0.05 se rechaza la hipótesis nula del trabajo y se acepta la hipótesis alterna.

5. Interpretación de resultados

Se concluye que existe una correlación positiva moderada de 0,776** la variable liderazgo y dimensión interpersonal, con p-valor =,000 con el 95% de confianza, por lo tanto, puedes dialogar con confianza y exponer sus opiniones con libertad, no genera situaciones de conflicto.

Objetivo específico 3

Determinar la relación entre liderazgo pedagógico y práctica docente en su dimensión interpersonal, en las docentes de una institución educativa inicial de Chimbote 2024

Tabla 6

Correspondencia de V1 y tercera dimensión de V2

			V1	D3V2
Rho de Spearman	V1	Coeficiente de correlación	1,000	,835**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	30	30
	D3V2	Coeficiente de correlación	,835**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	30	30

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

1. Formulación de hipótesis

H0: No existe relación entre liderazgo pedagógico y práctica docente en su dimensión interpersonal, en las docentes de una institución educativa inicial de Chimbote 2024.

H1: Existe relación entre liderazgo pedagógico y práctica docente en su dimensión interpersonal, en las docentes de una institución educativa inicial de Chimbote 2024

Nivel de significancia

Nivel de Confianza: 95% = 0.95

Margen de error: 5% = 0.05

2. Estadístico de correlación

Paramétrico: Coeficiente de Pearson

No paramétrico: Spearman

3. Estimación del p valor

$p = ,000$

4. Toma de decisión

Dado que el valor de significancia es menor a 0.05 se rechaza la hipótesis nula del trabajo y se acepta la hipótesis alterna.

5. Interpretación de resultados

Se concluye que la relación es positiva fuerte entre liderazgo y la Dimensión institucional según $Rho = ,835^{**}$ con Sig. $= ,000$ menor al $,05$ por lo tanto el trabajar favorablemente el liderazgo pedagógico aumentará también el compromiso hacia la institución.

Objetivo específico 4

Determinar la relación entre liderazgo pedagógico y práctica docente en su dimensión didáctica, en las docentes de una institución educativa inicial de Chimbote 2024.

Tabla 7

Analogía de primera variable y D4 de la segunda variable

			V1	D4V2
Rho de Spearman	V1	Coefficiente de correlación	1,000	,615**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	30	30
	D4V2	Coefficiente de correlación	,615**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	30	30

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

1. Formulación de hipótesis

H0: No existe relación entre liderazgo pedagógico y práctica docente en su dimensión didáctica, en las docentes de una institución educativa inicial de Chimbote 2024.

H1: Existe relación entre liderazgo pedagógico y práctica docente en su dimensión didáctica, en las docentes de una institución educativa inicial de Chimbote 2024..

Nivel de significancia

Nivel de Confianza: $95\% = 0.95$

Margen de error: $5\% = 0.05$

2. Estadístico de correlación

Paramétrico: Coeficiente de Pearson

No paramétrico: Spearman

3. Estimación del p valor

$p = ,000$

4. Toma de decisión

Dado que el valor de significancia es menor a 0.05 se rechaza la hipótesis nula del trabajo y se acepta la hipótesis alterna.

5. Interpretación de resultados

Se concluye que entre Liderazgo y la dimensión didáctica es de 0,615** positiva moderada, con $p\text{-valor} = ,000 < 0,05$ por lo tanto al aumentar el liderazgo aumentará la ejecución de la didáctica para la enseñanza de los estudiantes.

Objetivo específico 5

Determinar la relación entre liderazgo pedagógico y práctica docente en su dimensión valoral, en las docentes de una institución educativa inicial de Chimbote 2024.

Tabla 8

Relación de variable 1 y quinta dimensión de V2

			V1	D5V2
Rho de Spearman	V1	Coeficiente de correlación	1,000	,729**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	30	30
	D5V2	Coeficiente de correlación	,729**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	30	30

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

1. Formulación de hipótesis

H0: No existe relación entre liderazgo pedagógico y práctica docente en su dimensión valoral, en las docentes de una institución educativa inicial de Chimbote 2024..

H1: Existe relación entre liderazgo pedagógico y práctica docente en su dimensión valoral, en las docentes de una institución educativa inicial de Chimbote 2024..

Nivel de significancia

Nivel de Confianza: $95\% = 0.95$

Margen de error: $5\% = 0.05$

2. Estadístico de correlación

Paramétrico: Coeficiente de Pearson

No paramétrico: Spearman

3. Estimación del p valor

$p = ,000$

4. Toma de decisión

Dado que el valor de significancia es menor a 0.05 se rechaza la hipótesis nula del trabajo y se acepta la hipótesis alterna.

5. Interpretación de resultados

Se concluye que la relación encontrada según Rho Spearman entre la variable liderazgo pedagógico y la dimensión valoral es de 0,729** positiva moderada con Sig. 0,000 menor a 0,05 por lo que a mayor liderazgo pedagógico se tendrá, mayor promoción de la ejecución de valores, a realizar buena toma de decisiones frente a conflictos, a involucrarse de manera apositiva en las dificultades que hubiera en la institución.

IV. DISCUSIÓN

En respuesta al objetivo general, en este estudio se encontró una correlación positiva fuerte (0,829) entre el liderazgo pedagógico y la práctica docente en una institución educativa inicial de Chimbote en 2024, lo que sugiere que mejorar el liderazgo pedagógico refuerza las prácticas docentes y contribuye a una mayor calidad educativa. Los resultados, con una significancia de 0,000 (menor a 0,05), respaldan la hipótesis de que el liderazgo pedagógico es clave para mejorar las prácticas docentes en la educación inicial.

Comparado con estudios previos, como el de Sanhueza (2021) en Chile, que resalta la importancia del liderazgo en el acompañamiento a los docentes, se observa que las docentes en Chimbote parecen tener una mayor integración y colaboración con el liderazgo pedagógico, lo que mejora sus prácticas. El estudio de Cruzado (2022) en Ancash también destaca la relevancia del liderazgo en la gestión escolar, aunque identifica la falta de espacios para el trabajo colaborativo como una barrera. En este sentido, los hallazgos de este estudio coinciden con la literatura que subraya la relación positiva entre liderazgo pedagógico y la mejora de la práctica docente, como lo señala Leithwood (2019).

Este estudio tiene importantes implicaciones para la práctica educativa en Chimbote, sugiriendo que los líderes pedagógicos deben seguir impulsando el desarrollo de la formación continua y la colaboración entre docentes. Además, es crucial fomentar espacios de trabajo colaborativo para que las docentes puedan compartir experiencias y mejorar sus prácticas pedagógicas, lo que aumentará su motivación y capacidad para implementar nuevas metodologías que beneficien a los estudiantes.

Asimismo, atendiendo al primer objetivo específico, se ha encontrado una relación positiva moderada (0,699**) entre el liderazgo pedagógico y la dimensión personal de las docentes, lo que sugiere que a mayor nivel de liderazgo pedagógico, las docentes experimentan un mejor desenvolvimiento personal. Este hallazgo es consistente con la literatura previa que señala que un liderazgo pedagógico efectivo no solo mejora las prácticas pedagógicas, sino también el bienestar y el desarrollo profesional de los docentes. La significancia de 0,000 (menor a 5%) refuerza la validez de este hallazgo.

El estudio de Lamiña (2020) en Ecuador resalta la importancia de un liderazgo educativo transformacional que favorezca tanto la gestión administrativa como el desempeño docente. En su investigación, además señala que la falta de monitoreo por parte de los directivos afecta negativamente tanto el ambiente educativo como el rendimiento docente. Este mismo problema podría estar presente en la institución educativa de Chimbote, donde, según

los resultados, un liderazgo pedagógico más presente y comprometido contribuiría significativamente al bienestar y desempeño personal de las docentes.

De manera similar, el estudio de Carhuapoma (2022) en Áncash refuerza la idea de que el acompañamiento docente es fundamental para mejorar tanto la práctica pedagógica como el bienestar de los docentes. Carhuapoma señala que el acompañamiento es una herramienta clave para el éxito de los docentes, lo cual resuena con nuestros hallazgos, donde un liderazgo pedagógico más comprometido con el acompañamiento y el desarrollo integral de las docentes puede tener un impacto directo en su dimensión personal, mejorando su autoestima y eficacia en el aula.

Desde el marco expuesto, Ripoll (2021) refiere que la práctica docente busca que los estudiantes sean capaces de resolver problemas, gestionando espacios de aprendizaje en donde el docente moviliza habilidades personales que le permitan gestionar espacios apropiados para el aprendizaje. Para ello, los docentes deben poner en juego diversas habilidades propias, como la comunicación asertiva, la empatía, las habilidades sociales, entre otras habilidades que poseen los docentes, de esta manera podrán gestionar espacios de interacción de calidad para la construcción de los aprendizajes. La perspectiva asumida por Ripoll, deja ver la trascendencia que ejerce las habilidades personales de los docentes en la gestión de los aprendizajes. De esta manera, la intervención de los líderes pedagógicos es asumida como un rol fundamental porque de acuerdo a los resultados obtenidos, se afirma que a mejor liderazgo pedagógico, mejor será la práctica pedagógica en su dimensión personal.

asume a la práctica como una representación social en donde se busca que el estudiante resuelva problemas y desarrolle diversas habilidades sociales a través de la interacción estudiante-docente y en donde se fusionan la didáctica, la comunicación, el currículo, los estudiantes a fin de que la educación sea un proceso integral.

Los antecedentes y los resultados, así como la teoría, sugieren que un liderazgo pedagógico que promueva la colaboración, el acompañamiento y el desarrollo integral de los docentes tiene el potencial de mejorar significativamente tanto su práctica profesional como su bienestar personal.

Respecto al objetivo específico 2, se encontró una correlación positiva moderada de 0,776 entre el liderazgo pedagógico y la dimensión institucional de la práctica docente en una institución educativa inicial en Chimbote. Este hallazgo sugiere que un liderazgo pedagógico efectivo está estrechamente vinculado con el fortalecimiento de aspectos institucionales como la colaboración, la organización y el compromiso hacia los objetivos de la institución. Con una significancia de 0,000 (menor a 0,05), los resultados respaldan la validez de esta relación,

destacando el impacto del liderazgo pedagógico en la participación y percepción de las docentes sobre los procesos institucionales.

Al comparar estos resultados con estudios previos, como el de Arango (2022) en Huancayo, ambos muestran una correlación positiva moderada entre liderazgo pedagógico y aspectos institucionales de la práctica docente, aunque la magnitud en este estudio es mayor. Ambos estudios coinciden en la importancia de fortalecer el liderazgo para mejorar la dinámica institucional y el desempeño docente. El estudio de Palomino (2022), realizado en Chimbote, también evidencia una relación moderada entre el liderazgo pedagógico y el aprendizaje organizacional, pero con una correlación más baja, lo que sugiere que el liderazgo en Chimbote tiene un impacto más directo en los aspectos institucionales relacionados con la práctica docente.

Estos resultados, también son corroborados con lo asumido por Gonzales y López (2021), quienes refieren que el liderazgo pedagógico tiene una función trascendental en la mejora de los objetivos de la educación puesto que es determinante en el involucramiento de los docentes hacia el logro de los propósitos. Lo que implicaría que los docentes logren poner en juego todas sus competencias profesionales en el desarrollo de su práctica docente. Desde este contexto, un líder pedagógico, reuniría las competencias necesarias para involucrar a los docentes y generando que estos alcancen sus niveles más altos en sus desempeños.

Los resultados obtenidos y los antecedentes destacan la importancia del liderazgo pedagógico para mejorar los aspectos institucionales de la práctica docente. Aunque las correlaciones varían en magnitud, todos los estudios sugieren que un liderazgo pedagógico bien orientado tiene un impacto significativo en la calidad y el ambiente institucional, favoreciendo el desarrollo de las docentes y el fortalecimiento de la educación en las instituciones; mientras que, la teoría supone que la influencia de los directivos es trascendental en la consecución de los objetivos institucionales.

En respuesta al objetivo específico tercero se puede decir que existe una relación positiva fuerte entre el liderazgo pedagógico y la dimensión interpersonal de la práctica docente, con un coeficiente de correlación $Rho = 0,835$, lo que indica que un liderazgo pedagógico efectivo influye significativamente en las relaciones interpersonales, mejorando la colaboración, la comunicación y el compromiso de las docentes con la institución. La significancia de 0,000 respalda la robustez de esta relación, mostrando un impacto claro y confiable en las dinámicas interpersonales dentro del ámbito educativo.

Al comparar estos resultados con el estudio de Suárez (2021), ambos estudios coinciden en que el liderazgo pedagógico tiene un impacto directo en el desempeño y compromiso

docente, aunque la correlación en este estudio es más fuerte (0,835) que en el de Suárez (0,571). Esta diferencia puede explicarse por diversos factores, como el contexto y las características del liderazgo pedagógico en cada institución. A pesar de esta diferencia, ambos estudios subrayan la importancia del liderazgo pedagógico para fortalecer las relaciones interpersonales y mejorar la calidad educativa.

Por otra parte, los resultados obtenidos son respaldados por lo afirmado por Obeso et al., (2024) quienes sostienen que es trascendental la afirmación de las relaciones interpersonales en una institución educativa y cuya intervención docente para alcanzar este objetivo es de mucha importancia. Por ello, el desarrollo de las habilidades interpersonales como la comunicación asertiva, la empatía, entre otros, es de importancia para la creación de un clima adecuado en donde se optimice el trabajo colaborativo y la predisposición docente. En consecuencia, se deduce que las habilidades interpersonales que movilice el docente en su labor están estrechamente relacionadas al aprendizaje de los estudiantes.

Los resultados de este estudio, respecto al objetivo específico tres, coinciden con la literatura existente, que destaca la importancia de un liderazgo que fomente la colaboración, el trabajo en equipo y la motivación docente, lo cual contribuye a crear un ambiente educativo más positivo y productivo, aumentando el compromiso de las docentes hacia los objetivos institucionales.

Respondiendo al objetivo específico cuarto, se ha encontrado una correlación positiva moderada de 0,615 entre el liderazgo pedagógico y la dimensión didáctica de la práctica docente, con un p -valor = 0,000, lo que indica que la relación es estadísticamente significativa. Este resultado sugiere que un liderazgo pedagógico efectivo tiene un impacto positivo en la ejecución de las prácticas didácticas, lo que, a su vez, mejora la calidad de la enseñanza impartida a los estudiantes. La correlación moderada también señala que, si bien el liderazgo es un factor importante, existen otros elementos dentro del contexto educativo que también influyen en la calidad de las estrategias didácticas utilizadas por las docentes.

Al comparar estos resultados con los antecedentes, como el estudio de Sánchez (2020) en Lima, se observan similitudes y diferencias. El estudio de Sánchez, al investigar la relación entre el liderazgo del director y la gestión docente en el nivel secundario, reporta una correlación de 0,715 con una significancia de 0,000. Esto indica una relación también significativa y positiva entre el liderazgo del director y la gestión docente, lo que implica que un buen liderazgo tiene un impacto directo sobre las prácticas pedagógicas y, en consecuencia, sobre el rendimiento de los docentes.

Ambos estudios muestran que el liderazgo tiene una relación directa con las prácticas pedagógicas, lo que subraya la importancia de contar con un liderazgo que guíe y apoye a los docentes en la mejora de sus prácticas. Sin embargo, la diferencia principal radica en la dimensión específica de la práctica docente que se estudia. Mientras que el estudio de Sánchez se centra en la gestión docente, el presente estudio examina específicamente la dimensión didáctica, lo que implica un enfoque más estrechamente relacionado con las estrategias y métodos de enseñanza que los docentes emplean en el aula. En este sentido, los resultados de ambos estudios coinciden en que el liderazgo influye positivamente en las prácticas de los docentes, aunque en contextos educativos diferentes.

También se destaca lo sustentado por Casasola (2020) quien establece la necesidad de ampliar conocimientos amplios y específicos sobre los estudiantes, con el objeto de atender las necesidades generales y particulares de cada uno de ellos, desde una dimensión didáctica. Desde esta perspectiva, la dimensión didáctica no constituirá solo un accionar en donde los docentes manejen estrategias para el logro de aprendizajes, sino que, constituiría todo un vagaje de conocimientos que se movilizan para gestionar procesos en donde los estudiantes contruyan nuevos conocimientos, desde un marco coherente y de acuerdo a sus necesidades.

De los resultados se refuerza la idea de que el liderazgo pedagógico es esencial para el éxito educativo, especialmente en la mejora de las estrategias didácticas. Un liderazgo que fomente la innovación, el acompañamiento pedagógico y el apoyo continuo impacta directamente en las prácticas docentes, mejorando el aprendizaje de los estudiantes y empoderando a los docentes. Sin embargo, la correlación moderada sugiere que, aunque el liderazgo es crucial, otros factores como la formación docente, los recursos y el contexto educativo también son fundamentales para la calidad de la enseñanza. Por tanto, es necesario un enfoque integral que combine el liderazgo pedagógico con otras condiciones que favorezcan una enseñanza efectiva y de calidad.

En consecuencia, el objetivo quinto se tiene que en la institución educativa inicial de Chimbote se muestra una relación significativa y positiva entre el liderazgo pedagógico y la dimensión valoral de la práctica docente. Esto sugiere que un liderazgo efectivo influye en los valores que las docentes promueven en su enseñanza, favoreciendo un ambiente de aprendizaje más integral y humano. Al comparar estos resultados con estudios previos, como el de Carrillo (2019), que también encontró una relación positiva entre el liderazgo y la práctica docente, se observa que ambos subrayan la importancia del liderazgo en la calidad educativa, aunque con enfoques diferentes: el estudio de Carrillo se centró en el liderazgo directivo, mientras que el presente estudio profundiza en la dimensión valoral del liderazgo pedagógico.

Asimismo, el estudio de Palacios (2024) resalta una relación significativa entre el liderazgo pedagógico y el desempeño docente, aunque en su caso se enfocó en el desempeño académico. A pesar de las diferencias en el enfoque, ambos estudios coinciden en que el liderazgo pedagógico es crucial para la mejora de la práctica docente, tanto en el desempeño como en la promoción de valores.

En una reflexión más amplia, los resultados subrayan que el liderazgo pedagógico impacta todos los aspectos de la práctica docente, desde lo técnico hasta lo valoral. Los líderes educativos deben ser modelos a seguir, en términos de valores, ya que su estilo de liderazgo influye directamente en las prácticas docentes. No obstante, se reconoce que otros factores contextuales, como la formación continua, los recursos y el apoyo institucional, también son fundamentales para fortalecer la dimensión valoral de la enseñanza.

Reforzando esta idea, Ramos & López (2019) asumen que los valores son fundamentales en la toma de decisiones y están vinculados a valores como el respeto a los derechos de las personas, al ambiente, a su profesión, a la institución y a ellos mismos. Además, se considera que las decisiones que este tome son el producto de la reflexión a la que ha sometido los diversos contextos problemáticos. En este orden, los docentes poseen un cúmulo de conocimientos y valores que ejercen influencia en la toma de decisiones que asuman los docentes. Por ello, es fundamental que los directivos gestionen espacios de reflexión en donde los docentes tengan reflexiones profundas sobre los diversos contextos y logren tomar decisiones en miras a marcos éticos y morales.

Por otro lado, la definición de competencia profesional propuesta por Prado et al. (2020), que la describe como un proceso continuo que integra conocimientos, valores e intereses, se alinea con los resultados de esta investigación, destacando que el liderazgo pedagógico influye directamente en la competencia docente. Esto no solo afecta las habilidades técnicas, sino también los valores que guían la enseñanza, mejorando tanto el desempeño docente como la dimensión valoral de la práctica educativa. La formación integral de los docentes, que combina capacidades técnicas y éticas, es esencial para un ambiente educativo positivo y el desarrollo de los estudiantes.

El enfoque integral del Ministerio de Educación (2017) y de Prado et al. (2020) refuerza la idea de que un liderazgo pedagógico debe ir más allá del rendimiento académico, promoviendo la reflexión crítica sobre la práctica docente y un enfoque ético. Este tipo de liderazgo debe ser colaborativo, favoreciendo la autorregulación y la construcción conjunta de conocimientos, lo cual resalta el impacto de un liderazgo reflexivo y dialógico en la práctica educativa.

La investigación confirma que un liderazgo pedagógico de calidad puede potenciar la competencia profesional de los docentes, integrando sus habilidades técnicas y valores éticos. La dimensión valoral de la práctica docente no se limita a actitudes individuales, sino que se convierte en un proceso colectivo, facilitado por el liderazgo pedagógico, lo que contribuye al desarrollo de docentes comprometidos con una educación integral, que abarca tanto el desarrollo académico como la formación ética de los estudiantes.

V. CONCLUSIONES

- **Primera:** Existe una correlación positiva fuerte de 0,829 entre el liderazgo pedagógico y la práctica docente en una institución educativa inicial en Chimbote en 2024, con una significancia de $p = 0,000$. Esto demuestra que un liderazgo pedagógico efectivo mejora las prácticas docentes, elevando la calidad educativa y favoreciendo el desarrollo de los estudiantes. Se reafirma la importancia de contar con un liderazgo pedagógico sólido para impulsar la mejora continua en la enseñanza.
- **Segunda:** Existe una relación positiva moderada de 0,699** entre el liderazgo pedagógico y la dimensión personal de las docentes en una institución educativa inicial de Chimbote 2024. Este hallazgo sugiere que un liderazgo pedagógico efectivo contribuye al desarrollo personal de las docentes, mejorando su desempeño y bienestar en el ámbito educativo. La significancia estadística ($p = 0,000$) refuerza la validez de esta relación.
- **Tercera:** Existe una correlación positiva moderada de 0,776** entre el liderazgo pedagógico y la dimensión institucional de la práctica docente en una institución educativa inicial de Chimbote 2024. Esto indica que un liderazgo pedagógico efectivo favorece un ambiente de confianza y colaboración, permitiendo a las docentes expresarse libremente sin generar conflictos. La significancia estadística ($p = 0,000$) respalda esta relación.
- **Cuarta:** Existe una relación positiva fuerte entre el liderazgo pedagógico y la dimensión interpersonal de la práctica docente, con un coeficiente Rho de 0,835 y una significancia de 0,000. Esto sugiere que un liderazgo pedagógico favorable incrementa el compromiso de las docentes hacia la institución, mejorando la interacción y cooperación laboral dentro del entorno educativo.
- **Quinta:** Existe una relación positiva moderada de 0,615 entre el liderazgo pedagógico y la dimensión didáctica de la práctica docente, con un p-valor de 0,000, lo que indica que un liderazgo pedagógico fortalecido mejora la ejecución de las estrategias didácticas en la enseñanza de los estudiantes.
- **Sexta:** Existe una relación positiva moderada de 0,729 entre el liderazgo pedagógico y la dimensión valoral de la práctica docente, con un p-valor de 0,000. Esto indica que un liderazgo pedagógico efectivo promueve la ejecución de valores, favorece la toma de decisiones adecuadas frente a conflictos y fomenta una mayor involucración en la resolución de dificultades dentro de la institución.

VI. RECOMENDACIONES

1. Al director de la institución fortalecer el liderazgo pedagógico; dado que existe una correlación fuerte entre el liderazgo pedagógico y la mejora de las prácticas docentes, es fundamental continuar capacitando a los líderes pedagógicos de la institución para que puedan fortalecer sus habilidades de liderazgo y promover un ambiente educativo positivo.
2. Al director de la institución se recomienda ofrecer programas de formación que no solo se enfoquen en competencias técnicas, sino también en la autoconfianza, el manejo del estrés y el equilibrio emocional.
3. Al director y docentes promover un ambiente institucional de confianza y colaboración, que la interrelación sea positiva entre el liderazgo pedagógico y la dimensión institucional destaca la importancia de crear un ambiente institucional que favorezca la colaboración y el trabajo en equipo. Los líderes pedagógicos deben fomentar la apertura para el diálogo, la exposición de opiniones y la resolución de conflictos de manera constructiva.
4. Al director se recomienda que los líderes pedagógicos trabajen para incrementar la identificación y el sentido de pertenencia de las docentes a la institución a través de actividades que promuevan el compromiso y la alineación con los objetivos institucionales.
5. Que el liderazgo del director debe influir en la mejora de la práctica didáctica, se recomienda que los líderes pedagógicos impulsen estrategias de innovación educativa, proporcionen espacios para la reflexión pedagógica y el intercambio de buenas prácticas didácticas entre las docentes.
6. A los directores se recomienda que se refuercen los programas de formación ética y que los docentes sean modelos para seguir en términos de valores, creando un ambiente educativo que favorezca el respeto, la responsabilidad y la toma de decisiones éticas.

VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Acevedo Muriel, F. (2019). Liderazgo pedagógico: Pensar y construir una mejor educación. Revista REDIPE. 9(11). 26-46. file:///C:/Users/GRLL/Downloads/Liderazgo_pedagogico_pensar_y_construir_una_mejor_.pdf
- Albornoz Jiménez, C., Arango Escobar, A. (2022). Liderazgo pedagógico en el acompañamiento pedagógico en la institución educativa de Huancayo, Junín, 2022. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/102036?show=full>
- Amores Fernández, F. & Ritacco Real, M. (2021). Desarrollo de las prácticas de Liderazgo exitoso en la dirección escolar. *Perfiles Educativos*. XLIII(174). <https://doi.org/10.22201/iisue.24486167e.2021.174.59414>
- Carhuapoma, E. (2022). Comunidad de aprendizaje para fortalecer el desempeño docente en una institución pública de Áncash. [Tesis para segunda especialidad, USIL]. <https://hdl.handle.net/20.500.14005/12557>
- Carrillo Larico, I. (2019). Liderazgo directivo y la práctica docente en la institución educativa N° 125 “Ricardo Palma” UGEL N° 05, San Juan de Lurigancho – 2019. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/40511/Carrillo_LI.pdf?sequence=1
- Chero-Pacheco, Víctor. (2024). Población y muestra. *International journal of interdisciplinary dentistry*, 17(2), 66. <https://dx.doi.org/10.4067/s2452-55882024000200066>
- Casasola Rivera, Wilmer. (2020). El papel de la didáctica en los procesos de enseñanza y aprendizaje universitarios. *Comunicación*, 29(1), 38-51. <https://dx.doi.org/10.18845/rc.v29i1-2020.5258>
- Castañeda Mota, María Marcela. (2022). La científicidad de metodologías cuantitativa, cualitativa y emergentes. *Revista Digital de Investigación en Docencia Universitaria*, 16(1), e1555. Epub 27 de abril de 2022. <https://doi.org/10.19083/ridu.2022.1555>
- Duche Pérez, Aleixandre Brian, Gutiérrez Aguilar, Olger Albino, & Paredes Quispe, Fanny Miyahira. (2019). Satisfacción laboral y compromiso institucional en docentes universitarios peruanos. *Conrado*, 15(70), 15-24. Epub 02 de diciembre de 2019. Recuperado en 19 de enero de 2025, de

http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1990-86442019000500015&lng=es&tlng=es.

- García-González, J. y Sánchez-Sánchez, P. (2020). Diseño teórico de la investigaciones metodológicas para el desarrollo de propuestas de investigación científica. *Información Tecnológica*. 31(6) 159-170. <https://scielo.conicyt.cl/pdf/infotec/v31n6/0718-0764-infotec-31-06-159.pdf>
- González Rodríguez, S. S., Viteri Intriago, D. A., Izquierdo Morán, A. M., & Verdezoto Cordova, G. O. (2020). Modelo de gestión administrativa para el desarrollo empresarial del Hotel Barros en la ciudad de Quevedo. *Revista Universidad y Sociedad*, 12(4), 32-37.
- Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., Baptista Lucio, P., Metodología de la Investigación. México. <https://drive.google.com/file/d/0B7fKI4RAT39QeHNzTGh0N19SME0/view?resourcekey=0-Tg3V3qROROH0Aw4maw5dDQ>
- Huaman, E, Anicama, E., Gonzáles, E., Félix, H., Chu, W., (2021). Metodología de la investigación. Universidad Autónoma de Ica. <https://repositorio.autonomadeica.edu.pe/bitstream/20.500.14441/2558/2/METODOLOGIA%20DE%20LA%20INVESTIGACION%20CIENTIFICA.pdf>
- López Espinosa, José Ricardo, & González Bello, Edgar Oswaldo. (2021). Educación superior, innovación y docencia: alcances y limitaciones de la virtualidad como estrategia institucional. *RIDE. Revista Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo Educativo*, 12(23), e034. Epub 14 de febrero de 2022. <https://doi.org/10.23913/ride.v12i23.1051>
- Lamiña, L. (2020). El liderazgo pedagógico hacia la mejora de la calidad de los aprendizajes. [Tesis de maestría, Universidad Andina Simón Bolívar, Sede Ecuador]. <http://hdl.handle.net/10644/7928>
- Lopez Tapia, Norma Natividad, Mamani Tisnado, Paul, Mamani Lopez, Consuelo Paola, & Machaca Huancollo, Demetrio Flavio. (2024). La administración en el liderazgo pedagógico para una gestión escolar de calidad en instituciones educativas de la región puno, 2020. *Revista Investigación y Negocios*, 17(29), 52-61. Epub 00 de junio de 2024. <https://doi.org/10.38147/invneg.v17i29.270>
- Ministerio de Educación (2019). ¿Qué aprendizajes logran nuestros estudiantes? Resultados de las evaluaciones nacionales de logros de aprendizaje 2019. <http://umc.minedu.gob.pe/wp-content/uploads/2020/06/Reporte-Nacional-2019.pdf>

- Ministerio de Educación (2016). Currículo Nacional de la Educación Básica.
<https://minedu.gob.pe/curriculo/pdf/curriculo-nacional-2016-2.pdf>
- Ministerio de Educación (2014). Marco del Bien Desempeño Directivo. Construyendo escuela.
<https://repositorio.minedu.gob.pe/handle/20.500.12799/5182>
- Minedu (2017) Enfoque crítico reflexivo para una nueva docencia. Primera edición. Perú.
- Ministerio de Educación (2017) Marco del Buen Desempeño Docente.
- Muñoz Arroyave, Cristóbal Ovidio, Cardona Arango, Doris, Restrepo-Ochoa, Diego Alveiro, & Calvo, Ana Carolina. (2022). Salud mental positiva: entre el bienestar y el desarrollo de capacidades. *CES Psicología*, 15 (2), 151-168. Publicación electrónica del 17 de junio de 2022. <https://doi.org/10.21615/cesp.5275>
- Obeso Ágreda, D., Obeso Ágreda, J., Duran Llano, K. (2024), Las habilidades sociales en el clima institucional en docentes de educación. *Revista Arbitrada Interdisciplinaria*. 2(2). 429-446. <https://doi.org/10.35381/r.k.v8i2.2885>
- Palacios Dulce, N. (2020). Liderazgo pedagógico y desempeño docente en la I.E. N° 88042, Nuevo Chimbote, 2020. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo].
<https://hdl.handle.net/20.500.12692/47691>
- Palomino Estefano, S. (2024). Liderazgo pedagógico y aprendizaje organizacional en la Institución Educativa N° 88031 de Chimbote Ancash, 2021. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo].
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/85614/Palomino_ESC-SD.pdf?sequence=1
- Quispe Valer, E. (2019). Liderazgo directivo y calidad educativa de los docentes en la institución educativa N° 0025 Ate, 2019. [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo]
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/46140/Quispe_VE-%20SD.pdf?sequence=1
- Ramos Serpa, Gerardo, & López Falcón, Adriana. (2019). Formación ética del profesional y ética profesional del docente. *Estudios pedagógicos (Valdivia)*, 45(3), 185-199. <https://dx.doi.org/10.4067/S0718-07052019000300185>
- Ripoll-Rivaldo, M. (2024). Prácticas pedagógicas en la formación docente: desde el eje didáctico. *Telos: Revista De Estudios Interdisciplinarios En Ciencias Sociales*, 23(2), 286-304. <https://doi.org/10.36390/telos232.06>
- Sahuenza, A. (2021). Liderazgo y Acompañamiento [Tesis de maestría, Universidad de Chile].
<https://repositorio.uchile.cl/handle/2250/182676>

- Sanchez Cordero , E. (2019). Liderazgo del Director y Gestión Docente en la Institución Educativa N° 6051 Mercedes Indacochea, Barranco – Lima – 2019. [Tesis de maestría, Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle]. <https://repositorio.une.edu.pe/server/api/core/bitstreams/0590b69d-f6ae-4b67-8967-eed2272afc5e/content>
- Suárez Barboza, F. (2021). Liderazgo Pedagógico en el desempeño docente en una institución educativa privada, San Martín de Porres, Lima, 2021. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/71686>
- UNESCO (2020). La UNESCO pide potenciar el liderazgo y la innovación docente para avanzar en la educación Educaweb*. <https://www.educaweb.com/noticia/2020/10/05/unesco-pide-potenciar-liderazgo-innovacion-docente-19321/#:~:text=Ejercer%20liderazgo%20en%20el%20aula,y%20tomar%20decisiones%20de%20impacto.>
- UNESCO (2021). Liderazgo en las escuelas. Lening Portal. 23 sep.21. <https://learningportal.iiep.unesco.org/es/fic05/10/20has-praticas/mejorar-el-aprendizaje/liderazgo-de-escuelas>
- Vergara Fregoso, M. (2016). La práctica docente. Un estudio de los significados. *Revista CUMBRES*. 2(1) 73-99. <file:///C:/Users/GRLL/Downloads/Dialnet-LaPracticaDocenteUnEstudioDesdeLosSignificados-6550779.pdf>
- Villapando, C., Estrada-Gutiérrez, M., Álvarez-Quiroz, A. El significado de la práctica docente, en voz de sus protagonistas. *Revista de Educación Alteridad*. 15(2). 228-243. <https://www.redalyc.org/journal/4677/467763400008/467763400008.pdf>

ANEXOS

ANEXO 1: Instrumentos de recolección de información

Cuestionario para Liderazgo pedagógico

Estimado docente; el presente cuestionario tiene por objetivo medir el liderazgo pedagógico. Este instrumento es completamente privado y la información que de él se obtenga es totalmente reservada y válida sólo para los fines académicos de la presente investigación. En su desarrollo debe ser extremadamente objetivo, honesto y sincero en sus respuestas.

Se agradece por anticipado su valiosa participación.

INSTRUCCIONES:

Debes marcar con absoluta objetividad con un aspa (X) en la columna correspondiente de cada una de las interrogantes. La equivalencia de su respuesta tiene el siguiente puntaje:

- Siempre 5
- Casi siempre 4
- A veces 3
- Casi nunca 2
- Nunca 1

	ESCALA DE VALORACIÓN	1	2	3	4	5
Establecimiento de metas y expectativas						
01	La directora propicia la participación de la comunidad educativa para la elaboración y/o actualización del PEI.					
02	La directora promueve la participación de la comunidad educativa en la elaboración del PAT.					
03	La directora promueve la participación de toda la comunidad en la elaboración del PCI.					
04	La directora organiza a los docentes para la elaboración del diagnóstico y la proyección de metas anuales de aprendizaje.					
05	La directora organiza a los docentes en el diseño de las actividades para el cumplimiento de las metas propuestas.					
06	La directora utiliza estrategias para involucrar y motivar a los					

	docentes en el desarrollo de las actividades programadas.					
Obtención y asignación de recursos de manera estratégica						
07	La directora propone estrategias para el diagnóstico de aprendizajes y del contexto real.					
08	La directora orienta la construcción de la propuesta pedagógica institucional a partir del diagnóstico.					
09	La directora orienta los procesos de aprendizaje en el marco de la propuesta pedagógica institucional.					
10	La directora solicita y distribuye los materiales y recursos didácticos a tiempo.					
11	Los ambientes e infraestructura institucional están iluminados, limpios, seguros y saludables para el desarrollo de las actividades académicas.					
12	La directora está pendiente del cuidado, buen funcionamiento y equipamiento de ambientes que desarrollen habilidades físicas, cognitivas y tecnológicas.					
Planificación, coordinación y evaluación de la enseñanza y del currículo						
13	La retroalimentación que brinda la directora aporta de manera significativa a la mejora de la práctica pedagógica.					
14	La directora media situaciones de reflexión para la deconstrucción de la práctica pedagógica, a partir del diálogo reflexivo.					
15	La directora propicia la reconstrucción de la práctica pedagógica en base a fuentes teóricas vigentes.					
16	El trabajo colegiado está vinculado a los resultados recogidos en la visita de monitoreo a aula.					
17	La directora propicia la reflexión de la práctica y el planteamiento					

	de propuestas de mejora, de manera colectiva.					
18	La directora gestiona la planificación conjunta de los procesos de aprendizaje.					
Promoción y participación en el aprendizaje y el desarrollo profesional docente						
19	La directora motiva a los docentes para su participación en programas formativos organizados por el MINEDU.					
20	La directora sensibiliza a los docentes para su participación en las actividades de fortalecimiento organizada por la UGEL					
21	La directora motiva a los docentes para su participación en concursos nacionales que revaloren la práctica docente.					
22	La directora gestiona el desarrollo de talleres de fortalecimiento para la mejora del desempeño docente, en su institución educativa.					
23	La directora promueve la sistematización de buenas prácticas pedagógicas de los docentes de la IE.					
24	La directora promueve la formación de círculo de aprendizaje institucional y/o interinstitucional para fortalecer la practica pedagógica.					
Aseguramiento de un entorno ordenado y de apoyo						
25	La directora motiva y se dirige a los docentes propicia un clima institucional adecuado para el desarrollo eficiente de la práctica docente.					
26	La directora media situaciones de conflicto en la comunidad educativa con el objetivo de mantener un buen clima institucional.					
27	La directora interactúa con la comunidad educativa demostrando dominio de habilidades sociales.					

28	La directora organiza a la comunidad educativa para delegar funciones y gestionar con eficacia las actividades.					
29	La directora monitorea el avance progresivo para el desarrollo de las actividades a fin de asegurar la eficacia de su ejecución					
30	La directora evita sobrecargar a los docentes de actividades administrativas para brindar mayor tiempo para el proceso de enseñanza –aprendizaje.					

Gracias por su colaboración

Cuestionario para evaluar la práctica pedagógica

El presente cuestionario tiene por objetivo medir la práctica pedagógica. Este instrumento es completamente privado y la información que de él se obtenga es totalmente reservada y válida sólo para los fines académicos de la presente investigación. En su desarrollo debe ser extremadamente objetivo, honesto y sincero en sus respuestas.

Se agradece por anticipado su valiosa participación.

INSTRUCCIONES:

Debes marcar con absoluta objetividad con un aspa (X) en la columna correspondiente de cada una de las interrogantes. La equivalencia de su respuesta tiene el siguiente puntaje:

- Siempre 5
- Casi siempre 4
- A veces 3
- Casi nunca 2
- Nunca 1

	Dimensión personal	1	2	3	4	5
01	Ha realizado el diagnóstico de aula para determinar las características, necesidades e intereses de los estudiantes.					
02	Las actividades programadas están relacionadas a situaciones de interés de los estudiantes.					
03	Involucra a los estudiantes para que manifiesten qué les gustaría aprender, cómo les gustaría hacerlo y por qué deberían aprenderlo.					
04	Aborda en su programación situaciones significativas que se han reflexionado y discutido en la comunidad educativa para atender la problemática institucional.					
05	Las actividades están vinculadas a situaciones de relevancia social, como el día de la madre, padre, navidad, etc.					
06	Realiza permanentemente actividades en donde los estudiantes deben visitar lugares, para observar y recoger información que les sirva para construir aprendizajes					

Dimensión interpersonal						
07	Mantiene una relación laboral de confianza y cordialidad con la directora y los docentes de aula.					
08	Mantiene una relación cercana, respetuosa, cordial y de confianza con los padres de familia.					
09	En la institución educativa se goza de un clima adecuado para el desarrollo de las actividades con tranquilidad y libertad.					
10	En la institución puedes dialogar con confianza y exponer tus opiniones con libertad, sin miedo a ser censurado o a alguna represalia.					
11	En la institución educativa se disfruta de momentos de interacción social en donde puedes sentirte en familia para dialogar					
12	En situaciones de conflicto en el aula, promueves el diálogo para buscar las soluciones con los estudiantes involucrados.					
Dimensión institucional						
13	Conoces la propuesta pedagógica institucional y programas tus actividades en articulación a ellas.					
14	Consideras que la propuesta pedagógica institucional es significativa para desarrollar el perfil que demanda tu comunidad y sociedad.					
15	Al inicio de año se consensuan las actividades de mayor significatividad para ser abordadas en el PAT.					
16	Las situaciones significativas que abordan en las unidades están vinculadas a las actividades del PAT.					
17	Las situaciones de aprendizaje promovidas en las actividades					

	son relevantes para abordar la problemática institucional.					
18	Las actividades curriculares y extracurriculares que programa se alinean a las metas institucionales y al modelo pedagógico institucional.					
Dimensión didáctica						
19	Tienes solvencia en el manejo de estrategias didácticas para el desarrollo de las competencias en tus estudiantes.					
20	Usas estrategias diversas para atender a los estudiantes según sus ritmos y estilos de aprendizaje.					
21	Usas estrategias pertinentes para incluir a estudiantes con NEE					
22	Evalúas la efectividad y pertinencia de la estrategia antes de proponerlas y las adecúas si consideras necesario, a partir de los conocimientos teóricos y/o prácticos que posees.					
23	Las actividades programadas están sustentadas en teorías vigentes y responden a un modelo de aprendizaje para el presente contexto.					
24	Planificas actividades articulando las estrategias que con el uso de materiales diversos, para el desarrollo de aprendizajes significativos.					
Dimensión valoral						
25	Conoces los valores institucionales que se proponen en los documentos de gestión.					
26	Promueves la práctica de los valores a través de las actividades que planificas.					
27	Aprovechas situaciones que observas en el entorno para promover los valores en tus estudiantes en situaciones no planificadas.					

28	Tomas decisiones en situaciones de conflicto en función a los valores y principios que posees.					
29	Fomentas con tus compañeros de trabajo la toma de decisiones autónoma y en el marco de los principios y valores éticos y morales.					
30	Te involucras por iniciativa propia en los problemas institucionales para contribuir a la solución de manera democrática y de acuerdo a los principios que posees.					

Gracias por su colaboración

ANEXO 2: Ficha técnica

Instrumento 1

Nombre del instrumento: Cuestionario de liderazgo pedagógico

Objetivo: Medir el nivel de liderazgo pedagógico logrado por los docentes de la I. E. I. N° 2024, en Chimbote

Tiempo: 45 minutos

Procedimientos de aplicación:

Se aplicó el cuestionario a docentes de la institución educativa inicial de la ciudad de Chimbote.

Organización de ítems:

DIMENSIÓN	ÍTEMS
Establecimiento de metas y expectativas	1,2,3,4,5, 6
Obtención y asignación de recursos de manera estratégica	7,8, 9,10,11, 12
Planificación, coordinación y evaluación de la enseñanza y del currículo	13,14,15,16,17,18
Promoción y participación en el aprendizaje y el desarrollo profesional docente	19,20,21,22,23,24
Aseguramiento de un entorno ordenado y de apoyo	25,26,27,28,29,30.

Escalas para liderazgo pedagógico

Escala general:

ESCALA	RANGOS
Alto	De 101 a 150
Medio	De 49 a 100
Bajo	De 1 a 50

Escala específica:

NIVEL	DIMENSIONES				
	Establecimiento de	Obtención y asignación de recursos de	Planificación, coordinación y evaluación de la	Promoción y participación en el	Aseguramiento de un entorno

	metas y expectativas	manera estratégica	enseñanza y del currículo	aprendizaje y el desarrollo profesional docente	ordenado y de apoyo
Alto	[21– 30[	[21– 30[	[21– 30[	[21– 30[	[21– 30[
Medio	[11 – 20[	[11 – 20[	[11 – 20[	[11 – 20[	[11 – 20[
Bajo	[01 – 10[	[01 – 10[	[01 – 10[	[01 – 10[	[01 – 10[

Instrumento 2

Nombre del instrumento: Cuestionario de práctica pedagógica

Objetivo: Medir el nivel de práctica pedagógica logrado por los docentes de la I. E. I. N° 2024, en Chimbote

Usuarios: Docentes de la I. E. I. N° 2024, en Chimbote

Tiempo: 45 minutos

Procedimientos de aplicación:

Se aplicó el cuestionario I. E. I. N° 2024, en Chimbote

Organización de ítems:

DIMENSIÓN	ÍTEMS
Dimensión personal	1,2,3,4,5, 6
Dimensión interpersonal	7,8, 9,10,11, 12
Dimensión institucional	13,14,15,16,17,18
Dimensión didáctica	19,20,21,22,23,24
Dimensión valoral	25,26,27,28,29,30

Escalas para práctica pedagógica:

Escala general:

ESCALA	RANGOS
Alto	De 101 a 150
Medio	De 49 a 100
Bajo	De 1 a 50

Escala específica:

NIVEL	DIMENSIONES				
	Dimensión personal	Dimensión interpersonal	Dimensión institucional	Dimensión didáctica	Dimensión valoral
Alto	[21– 30[	[21– 30[	[21– 30[	[21– 30[	[21– 30[
Medio	[11 – 20[	[11 – 20[	[11 – 20[	[11 – 20[	[11 – 20[
Bajo	[01 – 10[	[01 – 10[	[01 – 10[	[01 – 10[	[01 – 10[

ANEXO 3: Operacionalización de las variables

Variable	Definición conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Items	Instrumento	Escala de medición
Variable 1 Liderazgo pedagógico	La variable 1: Es “la capacidad de ejercer influencia sobre las personas para mejorar sus aprendizajes” (Bolívar, 2010 tomado por Palacios 2020)	La variable está constituida por las acciones que se deben generar desde el equipo directivo en la institución educativa y será medido a través de un cuestionario compuesto por cinco dimensiones, 10 indicadores y 30 ítems. Las preguntas son de escala nominal tipo Likert con una valoración de 1 al 5	Establecimiento de metas y expectativas	●Elaboración de instrumentos de gestión ●Involucramiento en las actividades	1,2,3,4,5,6	Cuestionario	Ordinal, escala tipo Likert. 5= siempre 4= casi siempre 3= a veces 2= casi nunca 1= nunca
			Obtención y asignación de recursos de manera estratégica	●Propuesta pedagógica ●Aseguramiento de condiciones	7,8,9,10,11,12		
			Planificación, coordinación y evaluación de la enseñanza y del currículo	● Monitoreo y acompañamiento pedagógico ● Trabajo colegiado	13,14,15,16,17,18		

			Promoción y participación en el aprendizaje y el desarrollo profesional docente Aseguramiento de un entorno ordenado y de apoyo	• Participación en procesos formativos 20 22 • Fortalecimiento profesional institucional 24 • Aseguramiento de un clima apropiado 26 28 • Descentralización de actividades 30		
Variable 2 práctica docente	La variable 2: Es una práctica vinculada a saberes contruidos a partir de la experiencia y saberes teóricos que le permiten conocer el contexto en donde ejerce su labor. Desde esta perspectiva, las creencias, los hábitos y los supuestos	La variable práctica docente son las acciones que ejerce el docente en su fin de lograr aprendizajes, será medido a través de un cuestionario, estructurado en 5 dimensiones, 10	Dimensión personal	• Gestión de la motivación 1,2,3,4, 5,6 • Articulación al contexto real	Cuestionario	Ordinal, escala tipo Likert 5= siempre 4= casi siempre 3= a veces 2= casi nunca 1= nunca

que posee intrínsecamente el docente constituirían un rol importante en su práctica, por lo que es necesario que exista en ellos un proceso que fomente el autoanálisis y la reflexión. Álvarez (2020)

indicadores y 30 ítems. Las preguntas serán con respuestas de opciones múltiples en una valoración de escala de Likert, de puntuación de 1 a 5

Dimensión institucional

- Articulación a la propuesta institucional 7,8,9,10,11,12
- Articulación a las actividades institucionales

Dimensión interpersonal

- **Creación del clima**
 - **Habilidades sociales**
- 13,14,15,16,17,18

Dimensión didáctica

- **Manejo de estrategias**
 - **Sustento teórico de la práctica**
- 20
22
24

Dimensión			
valoral	● Práctica de valores institucionales ● Práctica de valores personales	26 28 30	

ANEXO 4: Carta de presentación

SOLICITUD DE AUTORIZACIÓN DE USO DE INFORMACIÓN DE EMPRESA Y/O INSTITUCIÓN

Yo / Nosotros Marilyn Johana Saenz Cerna

Identificado(s) con DNI N° 41596257 y con DNI N° del Programa de la Maestría en GESTION Y ACREDITACION EDUCATIVA, solicito el permiso para que utilice la siguiente información de la empresa:

Relación de personal docente que se les aplicará la encuesta de "liderazgo pedagógico y práctica docente"

(Detallar la información a entregar)

con la finalidad de que pueda desarrollar el ☒ Informe estadístico, () Trabajo de Investigación, ☒ Tesis para optar el grado académico de Maestro/ Doctor.

() Publique los resultados de la investigación en el repositorio institucional de la UCT.

Indicar si el Representante que autoriza la información de la empresa, solicita mantener el nombre o cualquier distintivo de la empresa en reserva, marcando con una "X" la opción seleccionada.

() Mantener en reserva el nombre o cualquier distintivo de la empresa; o () Mencionar el nombre de la empresa.

Firma

Datos del docente del curso
DNI N° 18069488

El estudiante declara que los datos emitidos en esta solicitud y en el Trabajo de Investigación en la Tesis son auténticos. En caso de comprobarse la falsedad de datos, el Estudiante será sometido al inicio del procedimiento disciplinario correspondiente; asimismo, asumirá toda la responsabilidad ante posibles acciones legales que la empresa, otorgante de información, pueda ejecutar.



Firma del Estudiante
DNI N° 41596257

Firma del Estudiante
DNI N°

ANEXO 5: Carta de autorización

AUTORIZACIÓN DE USO DE INFORMACIÓN DE EMPRESA Y/O INSTITUCIÓN

Yo ANA BERTHA CERNA MERINO
(Nombre del representante legal o persona facultada en permitir el uso de datos)
identificado con DNI 32910500, en mi calidad de DIRECTORA
(Nombre del puesto del representante legal o persona facultada en permitir el uso de datos) del
área de
(Nombre del área de la empresa)
de la institución N° 302 - RUSO
(Nombre de la empresa)
con R.U.C N°, ubicada en la ciudad de CHIMBOTE - AV. PARDO 941

OTORGO LA AUTORIZACIÓN,

Al /a/s Sr(a/es) MARILYN JHOANA SAENZ CERNA
(Nombre completo del o los estudiantes)

Identificado(s) con DNI N° 41596257 del Programa de Maestría en
GESTION Y ACREDITACIÓN ED. (indicar el nombre del programa), para que utilice la siguiente
información de la empresa:

Relación de personal docente que se les aplicará
la encuesta de "liderazgo pedagógico y práctica docente"

(Detallar la información a entregar)

con la finalidad de que pueda desarrollar su ☒ Informe estadístico, ☐ Trabajo de Investigación, ☒ Tesis para optar
el grado académico de Maestro/ Doctor.

☐ Publique los resultados de la investigación en el repositorio institucional de la UCT.

Indicar si el Representante que autoriza la información de la empresa, solicita mantener el nombre o cualquier
distintivo de la empresa en reserva, marcando con una "X" la opción seleccionada.

- ☐ Mantener en reserva el nombre o cualquier distintivo de la empresa.
☐ Mencionar el nombre de la empresa.



Firma y sello del Representante Legal
DNI:

El Estudiante declara que los datos emitidos en esta carta y en el Trabajo de Investigación, en la Tesis son
auténticos. En caso de comprobarse la falsedad de datos, el Estudiante será sometido al inicio del procedimiento
disciplinario correspondiente; asimismo, asumirá toda la responsabilidad ante posibles acciones legales que la
empresa, otorgante de información, pueda ejecutar.

[Firma]
Firma del Estudiante

DNI: 41596257

Firma del Estudiante

DNI:

ANEXO 6: Consentimiento informado

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Yo, YOVANNA HURTADO CERDAN; tengo el agrado de dirigirme a usted para saludarlo(a) muy cordialmente y al mismo tiempo solicitar su participación libre en este estudio que tiene fines estrictamente académicos. La investigación está relacionada con LIDERAZGO PEDAGOGICO Y PRACTICA DOCENTE.

Aferrándonos a su voluntad y colaboración, le solicitamos, FIRME este documento de consentimiento.

Acepto libre y voluntariamente participar anónimamente en este estudio, cuya información otorgada será manejada de forma confidencial y comprendo que, en calidad de participante voluntario, puedo dejar de participar de esta actividad en algún momento que considere propicio hacerlo. También entiendo que no se otorgará, ni recibirá algún pago o beneficio económico por la participación.

NOMBRE:

YOVANNA HURTADO CERDAN

FIRMA:



Fecha: 07 / 01 / 2025

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Yo, Wendy Zevallos Romero; tengo el agrado de dirigirme a usted para saludarlo(a) muy cordialmente y al mismo tiempo solicitar su participación libre en este estudio que tiene fines estrictamente académicos. La investigación está relacionada con Liderazgo pedagógico y práctica docente.

Aferrándonos a su voluntad y colaboración, le solicitamos, FIRME este documento de consentimiento.

Acepto libre y voluntariamente participar anónimamente en este estudio, cuya información otorgada será manejada de forma confidencial y comprendo que, en calidad de participante voluntario, puedo dejar de participar de esta actividad en algún momento que considere propicio hacerlo. También entiendo que no se otorgará, ni recibirá algún pago o beneficio económico por la participación.

NOMBRE:

Wendy Zevallos Romero

FIRMA:

W. Zevallos R.

Fecha: 07 / 01 / 2025

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Yo, ROCIO M. CARUN NARRO; tengo el agrado de dirigirme a usted para saludarlo(a) muy cordialmente y al mismo tiempo solicitar su participación libre en este estudio que tiene fines estrictamente académicos. La investigación está relacionada con LIDERAZGO PEDAGÓGICO Y PRACTICA DOCENTE

Aferrándonos a su voluntad y colaboración, le solicitamos, FIRME este documento de consentimiento.

Acepto libre y voluntariamente participar anónimamente en este estudio, cuya información otorgada será manejada de forma confidencial y comprendo que, en calidad de participante voluntario, puedo dejar de participar de esta actividad en algún momento que considere propicio hacerlo. También entiendo que no se otorgará, ni recibirá algún pago o beneficio económico por la participación.

NOMBRE:

ROCIO M. CARUN NARRO

FIRMA:



Fecha: 07 / 01 / 2025

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Yo, Mercedes Haguina Guzmán; tengo el agrado de dirigirme a usted para saludarlo(a) muy cordialmente y al mismo tiempo solicitar su participación libre en este estudio que tiene fines estrictamente académicos. La investigación está relacionada con Liderazgo Pedagógico y Práctica docente.

Aferrándonos a su voluntad y colaboración, le solicitamos, FIRME este documento de consentimiento.

Acepto libre y voluntariamente participar anónimamente en este estudio, cuya información otorgada será manejada de forma confidencial y comprendo que, en calidad de participante voluntario, puedo dejar de participar de esta actividad en algún momento que considere propicio hacerlo. También entiendo que no se otorgará, ni recibirá algún pago o beneficio económico por la participación.

NOMBRE:

Mercedes Haguina Guzmán

FIRMA:



Fecha: 07 / 01 / 2025

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Yo, PATRICIA JANETT REA PURIZACA; tengo el agrado de dirigirme a usted para saludarlo(a) muy cordialmente y al mismo tiempo solicitar su participación libre en este estudio que tiene fines estrictamente académicos. La investigación está relacionada con LIDERAZGO PEDAGÓGICO Y PRÁCTICA DOCENTE

Aferrándonos a su voluntad y colaboración, le solicitamos, FIRME este documento de consentimiento.

Acepto libre y voluntariamente participar anónimamente en este estudio, cuya información otorgada será manejada de forma confidencial y comprendo que, en calidad de participante voluntario, puedo dejar de participar de esta actividad en algún momento que considere propicio hacerlo. También entiendo que no se otorgará, ni recibirá algún pago o beneficio económico por la participación.

NOMBRE:

PATRICIA JANETT REA PURIZACA

FIRMA:



Fecha: 07 / 01 / 2025

ANEXO 7: Matriz de consistencia

PROBLEMA GENERAL	OBJETIVO GENERAL	HIPÓTESIS GENERAL	VARIABLE/ DIMENSIONES	MÉTODO /ENFOQUE Y TIPO)
¿Qué relación existe entre Liderazgo pedagógico y práctica docente en las docentes de una institución educativa inicial en Chimbote 2024?	Determinar la relación entre Liderazgo pedagógico y práctica docente en las docentes de una institución educativa inicial en Chimbote 2024.	HG Existe relación entre Liderazgo pedagógico y práctica docente en las docentes de una institución educativa inicial en Chimbote 2024.	VARIABLE I Liderazgo pedagógico VARIABLE 2 Práctica pedagógica	Enfoque; cuantitativo Tipo: Básico Nivel y Diseño.
Problemas específicos	Objetivos específicos	Hipótesis específicas		

¿Qué relación existe entre liderazgo pedagógico y práctica docente en su dimensión personal, en las docentes de una institución educativa inicial de Chimbote 2024?

¿Qué relación existe entre liderazgo pedagógico y práctica docente en su dimensión institucional, en las docentes de una institución educativa inicial de Chimbote 2024?

¿Qué relación existe entre liderazgo pedagógico y práctica docente en su dimensión interpersonal, en las docentes de una institución educativa inicial de Chimbote 2024?

¿Qué relación existe entre liderazgo pedagógico y práctica docente en su dimensión didáctica, en las docentes de una institución educativa inicial de Chimbote 2024?

Obj.1: Determinar la relación entre liderazgo pedagógico y práctica docente en su dimensión personal, en las docentes de una institución educativa inicial de Chimbote 2024.

Obj.2: Determinar la relación entre liderazgo pedagógico y práctica docente en su dimensión institucional, en las docentes de una institución educativa inicial de Chimbote 2024

Obj.3: Determinar la relación entre liderazgo pedagógico y práctica docente en su dimensión interpersonal, en las docentes de una institución educativa inicial de Chimbote 2024

Obj.4: Determinar la relación entre liderazgo pedagógico y práctica docente en su dimensión didáctica, en las docentes de una institución educativa inicial de Chimbote 2024.

Obj.5: Determinar la relación entre liderazgo pedagógico y práctica docente en su dimensión valoral, en las docentes de una institución

Hi1: Existe relación entre liderazgo pedagógico y práctica docente en su dimensión personal, en las docentes de una institución educativa inicial de Chimbote 2024.

Hi2: Existe relación entre liderazgo pedagógico y práctica docente en su dimensión institucional, en las docentes de una institución educativa inicial de Chimbote 2024

Hi3: Existe relación entre liderazgo pedagógico y práctica docente en su dimensión interpersonal, en las docentes de una institución educativa inicial de Chimbote 2024

Hi4: Existe relación entre liderazgo pedagógico y práctica docente en su dimensión didáctica, en las docentes de una institución educativa inicial de Chimbote 2024.

Hipótesis nulas

Hi1: No existe relación entre liderazgo pedagógico y práctica docente en su dimensión personal, en las docentes de una institución educativa inicial de Chimbote 2024.

Hi2: No existe relación entre liderazgo pedagógico y práctica docente en su dimensión

Nivel:

Relacional

Diseño: No

experimental

Población: 30

Muestra: 30

Muestreo:

método

intencionado

Técnica:

Encuesta

Instrumento:

Cuestionario

¿Qué relación existe entre liderazgo pedagógico y práctica docente en su dimensión valoral, en las docentes de una institución educativa inicial de Chimbote 2024?

educativa inicial de Chimbote 2024.

institucional, en las docentes de una institución educativa inicial de Chimbote 2024

Hi3: No existe relación entre liderazgo pedagógico y práctica docente en su dimensión interpersonal, en las docentes de una institución educativa inicial de Chimbote 2024

Hi4: No existe relación entre liderazgo pedagógico y práctica docente en su dimensión didáctica, en las docentes de una institución educativa inicial de Chimbote 2024.

ANEXO 8: Validación de instrumentos

CONSTANCIA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

Yo, Marleny Abanto Sánchez, con DNI N° 32943230, de profesión Docente, grado académico Magister, con código de colegiatura _____, labor que ejerzo actualmente como Directora con aula a cargo, en la Institución I.E. N° 1539 - Chimbote.

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación el Instrumento denominado Cuestionario para medir el liderazgo pedagógico, cuyo propósito es determinar el nivel de liderazgo pedagógico, a los efectos de su aplicación a 19 docentes, de una institución educativa del nivel inicial de Chimbote.

Luego de hacer las observaciones pertinentes a los ítems, concluyó en las siguientes apreciaciones.

Criterios evaluados	Valoración positiva			Valoración negativa	
	MA (4)	BA (3)	A (2)	PA (1)	NA (0)
6. Calidad de redacción de los ítems.	✓				
7. Amplitud del contenido a evaluar.	✓				
8. Claridad semántica y sintáctica de los ítems.	✓				
9. Congruencia con los indicadores.	✓				
10. Coherencia con las dimensiones.	✓				

Apreciación total:

MA=Muy adecuado (✓) BA=Bastante adecuado () A= Adecuado () PA= Poco adecuado ()

No adecuado ()

Trujillo, a los 27 días del mes de agosto del 2024.

Apellidos y nombres: Abanto Sánchez Marleny DNI: 32943230

Firma: 

Variable: Práctica docente

Instrucciones: Marque con una X en donde corresponde, que según su criterio, Si cumple o No cumple, la coherencia entre dimensiones e indicadores de la variable en estudio.

Variable	Dimensiones	Indicadores	N° de ítem	COHERENCIA	
				SI	NO
Liderazgo pedagógico	Dimensión personal	Gestión de la motivación Articulación al contexto real	1-6	X	
	Dimensión interpersonal	Creación del clima Habilidades sociales	7-12	X	
	Dimensión institucional	Articulación a la propuesta institucional Articulación a las actividades institucionales	13-18	X	
	Dimensión didáctica	Manejo de estrategias Sustento de la práctica	19-24	X	
	Dimensión valoral	Práctica de valores institucionales Práctica de valores personales	25-30	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. 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
N°	Ítems	MA	BA	A	PA	NA	
1	Ha realizado el diagnóstico de aula para determinar las características, necesidades e intereses de los estudiantes.	X					
2	Las actividades programadas están relacionadas a situaciones de interés de los estudiantes.	X					
3	Involucra a los estudiantes para que manifiesten qué les gustaría aprender, cómo les gustaría hacerlo y por qué deberían aprenderlo.	X					
4	Aborda en su programación situaciones significativas que se han reflexionado y discutido en la comunidad educativa para atender la problemática institucional.	X					
5	Las actividades están vinculadas a situaciones de relevancia social, como el día de la madre, padre, navidad, etc.	X					
6	Realiza permanentemente actividades en donde los estudiantes deben visitar lugares, para observar y recoger información que les sirva para construir aprendizajes	X					
7	Mantiene una relación laboral de confianza y cordialidad con la directora y los docentes de aula.	X					
8	Mantiene una relación cercana, respetuosa, cordial y de confianza con los padres de familia.	X					
9	En la institución educativa se goza de un clima adecuado para el desarrollo de las actividades con tranquilidad y libertad.	X					
10	En la institución puedes dialogar con confianza y exponer tus opiniones con libertad, sin miedo a ser censurado o a alguna represalia.	X					
11	En la institución educativa se disfruta de momentos de interacción social en donde puedes sentirte en familia para dialogar	X					

12	En situaciones de conflicto en el aula, promueves el diálogo para buscar las soluciones con los estudiantes involucrados.	X					
13	Conoces la propuesta pedagógica institucional y programas tus actividades en articulación a ellas.	X					
14	Consideras que la propuesta pedagógica institucional es significativa para desarrollar el perfil que demanda tu comunidad y sociedad.	X					
15	Al inicio de año se consensuan las actividades de mayor significatividad para ser abordadas en el PAT.	X					
16	Las situaciones significativas que abordan en las unidades están vinculadas a las actividades del PAT.	X					
17	Las situaciones de aprendizaje promovidas en las actividades son relevantes para abordar la problemática institucional.	X					
18	Las actividades curriculares y extracurriculares que programa se alinean a las metas institucionales y al modelo pedagógico institucional.	X					
19	Tienes solvencia en el manejo de estrategias didácticas para el desarrollo de las competencias en tus estudiantes.	X					
20	Usas estrategias diversas para atender a los estudiantes según sus ritmos y estilos de aprendizaje.	X					
21	Usas estrategias pertinentes para incluir a estudiantes con NEE	X					
22	Evalúas la efectividad y pertinencia de la estrategia antes de proponerlas y las adecúas si consideras necesario, a partir de los conocimientos teóricos y/o prácticos que posees.	X					
23	Las actividades programadas están sustentadas en teorías vigentes y responden a un modelo de aprendizaje para el presente contexto.	X					
24	Planificas actividades articulando las estrategias que con el uso de materiales diversos, para el desarrollo de aprendizajes significativos.	X					
25	Conoces los valores institucionales que se proponen en los documentos de gestión.	X					
26	Promueves la práctica de los valores a través de las actividades que planificas.	X					
27	Aprovechas situaciones que observas en el entorno para promover los valores en tus estudiantes en situaciones no planificadas.	X					

28	Tomas decisiones en situaciones de conflicto en función a los valores y principios que posees.	X					
29	Fomentas con tus compañeros de trabajo la toma de decisiones autónoma y en el marco de los principios y valores éticos y morales.	X					
30	Te involucras por iniciativa propia en los problemas institucionales para contribuir a la solución de manera democrática y de acuerdo a los principios que posees.	X					
Total:							

Evaluado por: (Apellidos y Nombres)
Abanto Sánchez Marleny

D.N.I.: 32443230

Fecha: 27/08/2024

Firma: 

CONSTANCIA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

Yo, Vásquez Bedón Jessica, con DNI N° 46031614, de profesión Docente, grado académico Magister, con código de colegiatura 0546031614, labor que ejerzo actualmente como Docente de aula, en la Institución N° 302 - Ruso.

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación el Instrumento denominado Cuestionario para medir el liderazgo pedagógico, cuyo propósito es determinar el nivel de liderazgo pedagógico, a los efectos de su aplicación a 19 docentes, de una institución educativa del nivel inicial de Chimbote.

Luego de hacer las observaciones pertinentes a los ítems, concluyó en las siguientes apreciaciones.

Criterios evaluados	Valoración positiva			Valoración negativa	
	MA (4)	BA (3)	A (2)	PA (1)	NA (0)
1. Calidad de redacción de los ítems.	X				
2. Amplitud del contenido a evaluar.		X			
3. Claridad semántica y sintáctica de los ítems.	X				
4. Congruencia con los indicadores.	X				
5. Coherencia con las dimensiones.	X				

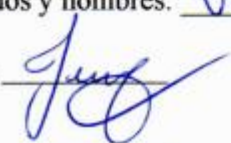
Apreciación total:

MA=Muy adecuado () BA=Bastante adecuado () A= Adecuado () PA= Poco adecuado ()

No adecuado ()

Trujillo, a los 19 días del mes de Agosto del 2024.

Apellidos y nombres: Vásquez Bedón Jessica DNI: 46031614

Firma: 

Variable: Práctica docente

Instrucciones: Marque con una X en donde corresponde, que según su criterio, Si cumple o No cumple, la coherencia entre dimensiones e indicadores de la variable en estudio.

Variable	Dimensiones	Indicadores	N° de ítem	COHERENCIA	
				SI	NO
Liderazgo pedagógico	Dimensión personal	Gestión de la motivación Articulación al contexto real	1-6	X	
	Dimensión interpersonal	Creación del clima Habilidades sociales	7-12	X	
	Dimensión institucional	Articulación a la propuesta institucional Articulación a las actividades institucionales	13-18	X	
	Dimensión didáctica	Manejo de estrategias Sustento de la práctica	19-24	X	
	Dimensión valoral	Práctica de valores institucionales Práctica de valores personales	25-30	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. 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	Ítems	MA	BA	A	PA	NA	
1	Ha realizado el diagnóstico de aula para determinar las características, necesidades e intereses de los estudiantes.	MA					
2	Las actividades programadas están relacionadas a situaciones de interés de los estudiantes.	MA					
3	Involucra a los estudiantes para que manifiesten qué les gustaría aprender, cómo les gustaría hacerlo y por qué deberían aprenderlo.	MA					
4	Aborda en su programación situaciones significativas que se han reflexionado y discutido en la comunidad educativa para atender la problemática institucional.	MA					
5	Las actividades están vinculadas a situaciones de relevancia social, como el día de la madre, padre, navidad, etc.		BA				
6	Realiza permanentemente actividades en donde los estudiantes deben visitar lugares, para observar y recoger información que les sirva para construir aprendizajes		BA				
7	Mantiene una relación laboral de confianza y cordialidad con la directora y los docentes de aula.		BA				
8	Mantiene una relación cercana, respetuosa, cordial y de confianza con los padres de familia.	MA					
9	En la institución educativa se goza de un clima adecuado para el desarrollo de las actividades con tranquilidad y libertad.	MA					
10	En la institución puedes dialogar con confianza y exponer tus opiniones con libertad, sin miedo a ser censurado o a alguna represalia.	MA					
11	En la institución educativa se disfruta de momentos de interacción social en donde puedes sentirte en familia para dialogar	MA					

12	En situaciones de conflicto en el aula, promueves el diálogo para buscar las soluciones con los estudiantes involucrados.	MA					
13	Conoces la propuesta pedagógica institucional y programas tus actividades en articulación a ellas.	MA					
14	Consideras que la propuesta pedagógica institucional es significativa para desarrollar el perfil que demanda tu comunidad y sociedad.	MA					
15	Al inicio de año se consensuan las actividades de mayor significatividad para ser abordadas en el PAT.	MA					
16	Las situaciones significativas que abordan en las unidades están vinculadas a las actividades del PAT.		BA				
17	Las situaciones de aprendizaje promovidas en las actividades son relevantes para abordar la problemática institucional.	MA					
18	Las actividades curriculares y extracurriculares que programa se alinean a las metas institucionales y al modelo pedagógico institucional.		BA				
19	Tienes solvencia en el manejo de estrategias didácticas para el desarrollo de las competencias en tus estudiantes.	MA					
20	Usas estrategias diversas para atender a los estudiantes según sus ritmos y estilos de aprendizaje.	MA					
21	Usas estrategias pertinentes para incluir a estudiantes con NEE	MA					
22	Evalúas la efectividad y pertinencia de la estrategia antes de proponerlas y las adecúas si consideras necesario, a partir de los conocimientos teóricos y/o prácticos que posees.	MA					
23	Las actividades programadas están sustentadas en teorías vigentes y responden a un modelo de aprendizaje para el presente contexto.	MA					
24	Planificas actividades articulando las estrategias que con el uso de materiales diversos, para el desarrollo de aprendizajes significativos.	MA					
25	Conoces los valores institucionales que se proponen en los documentos de gestión.	MA					
26	Promueves la práctica de los valores a través de las actividades que planificas.	MA					
27	Aprovechas situaciones que observas en el entorno para promover los valores en tus estudiantes en situaciones no planificadas.	MA					
28	Tomas decisiones en situaciones de conflicto en función a los valores y principios que posees.	MA					

29	Fomentas con tus compañeros de trabajo la toma de decisiones autónoma y en el marco de los principios y valores éticos y morales.	BA				
30	Te involucras por iniciativa propia en los problemas institucionales para contribuir a la solución de manera democrática y de acuerdo a los principios que posees.	BA				
Total:						

Evaluated by: (Last names and Names)

Vásquez Bedón Jessica

D.N.I.: 46031614

Fecha: 19-08-24

Firma: 

PRESENTACIÓN A JUICIO DE EXPERTO

Estimado Validador: Mg. Marleny Abanto Sánchez

Me es grato dirigirme a usted, a fin de solicitar su colaboración como experto para validar el instrumento que adjunto denominado:

Cuestionario para evaluar el liderazgo pedagógico y práctica pedagógica, diseñado por la Bach. Marilyn Jhoana Sáenz Cerna, cuyo propósito es Determinar la relación entre Liderazgo pedagógico y práctica docente en las docentes de una institución educativa inicial en Chimbote 2024, el cual será aplicado a docentes de una institución educativa inicial. Le hago llegar el instrumento para su validación, por cuanto considero que sus observaciones, apreciaciones y acertados aportes serán de utilidad.

El presente instrumento tiene como finalidad recoger información directa para la investigación que se realiza en los actuales momentos, titulado:

“Liderazgo pedagógico y práctica docente en las docentes de una institución educativa inicial en Chimbote 2024”

Tesis que será presentada a la Escuela de Posgrado de la Universidad Católica de Trujillo, como requisito para obtener el grado académico de: Maestro en Educación

Para efectuar la validación del instrumento, 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 redacción, contenido, pertinencia y congruencia u otro aspecto que se considere relevante para mejorar el mismo.

Gracias por su aporte

JUICIO DE EXPERTO SOBRE LA PERTINENCIA DEL INSTRUMENTO

Variable: Liderazgo pedagógico

Instrucciones: Marque con una X en donde corresponde, que según su criterio, Si cumple o No cumple, la coherencia entre dimensiones e indicadores de la variable en estudio.

Variable	Dimensiones	Indicadores	N° de ítem	COHERENCIA	
				SI	NO
Práctica docente	Establecimiento de metas y expectativas	Elaboración de instrumentos de gestión Involucramiento en las actividades	1-6	X	
	Obtención y asignación de recursos de manera estratégica	Propuesta pedagógica Aseguramiento de condiciones	7-12	X	
	Planificación, coordinación y evaluación de la enseñanza y del currículo	Monitoreo y acompañamiento pedagógico Trabajo colegiado	13-18	X	
	Promoción y participación en el aprendizaje y el desarrollo profesional docente	Participación en procesos formativos externos Fortalecimiento profesional institucional	19-24	X	
	Aseguramiento de un entorno ordenado y de apoyo	Aseguramiento de un clima apropiado Descentralización de actividades	25-30	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. 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	Ítems	MA	BA	A	PA	NA	
1	La directora propicia la participación de la comunidad educativa para la elaboración y/o actualización del PEI.	X					
2	La directora promueve la participación de la comunidad educativa en la elaboración del PAT.	X					
3	La directora promueve la participación de toda la comunidad en la elaboración del PCI.	X					
4	La directora organiza a los docentes para la elaboración del diagnóstico y la proyección de metas anuales de aprendizaje.	X					
5	La directora organiza a los docentes en el diseño de las actividades para el cumplimiento de las metas propuestas.	X					
6	La directora utiliza estrategias para involucrar y motivar a los docentes en el desarrollo de las actividades programadas.	X					
7	La directora propone estrategias para el diagnóstico de aprendizajes y del contexto real.	X					
8	La directora orienta la construcción de la propuesta pedagógica institucional a partir del diagnóstico.	X					
9	La directora orienta los procesos de aprendizaje en el marco de la propuesta pedagógica institucional.	X					
10	La directora solicita y distribuye los	X					

	materiales y recursos didácticos a tiempo.						
11	Los ambientes e infraestructura institucional están iluminados, limpios, seguros y saludables para el desarrollo de las actividades académicas.	X					
12	La directora está pendiente del cuidado, buen funcionamiento y equipamiento de ambientes que desarrollen habilidades físicas, cognitivas y tecnológicas.	X					
13	La retroalimentación que brinda la directora aporta de manera significativa a la mejora de la práctica pedagógica.	X					
14	La directora media situaciones de reflexión para la deconstrucción de la práctica pedagógica, a partir del diálogo reflexivo.	X					
15	La directora propicia la reconstrucción de la práctica pedagógica en base a fuentes teóricas vigentes.	X					
16	El trabajo colegiado está vinculado a los resultados recogidos en la visita de monitoreo a aula.	X					
17	La directora propicia la reflexión de la práctica y el planteamiento de propuestas de mejora, de manera colectiva.	X					
18	La directora gestiona la planificación conjunta de los procesos de aprendizaje.	X					
19	La directora motiva a los docentes para su participación en programas formativos organizados por el MINEDU.	X					
20	La directora sensibiliza a los docentes para su participación en las actividades de fortalecimiento organizada por la UGEL.	X					
21	La directora motiva a los docentes para su participación en concursos nacionales que revaloren la práctica docente.	X					
22	La directora gestiona el desarrollo de talleres de fortalecimiento para la mejora del desempeño docente, en su institución educativa.	X					
23	La directora promueve la sistematización de buenas prácticas pedagógicas de los docentes de la IE.	X					

24	La directora promueve la formación de círculo de aprendizaje institucional y/o interinstitucional para fortalecer la práctica pedagógica.	X					
25	La directora motiva y se dirige a los docentes propicia un clima institucional adecuado para el desarrollo eficiente de la práctica docente.	X					
26	La directora media situaciones de conflicto en la comunidad educativa con el objetivo de mantener un buen clima institucional.	X					
27	La directora interactúa con la comunidad educativa demostrando dominio de habilidades sociales.	X					
28	La directora organiza a la comunidad educativa para delegar funciones y gestionar con eficacia las actividades.	X					
29	La directora monitorea el avance progresivo para el desarrollo de las actividades a fin de asegurar la eficacia de su ejecución	X					
30	La directora evita sobrecargar a los docentes de actividades administrativas para brindar mayor tiempo para el proceso de enseñanza – aprendizaje.	X					
Total:							

Evaluado por: (Apellidos y Nombres)

Abante Sánchez Marlene

D.N.I.: 32443230

Fecha: 27/08/2024

Firma: 

PRESENTACIÓN A JUICIO DE EXPERTO

Estimado Validador: Mg. Vásquez Bedón Jessica

Me es grato dirigirme a usted, a fin de solicitar su colaboración como experto para validar el instrumento que adjunto denominado:

Cuestionario para evaluar el liderazgo pedagógico y práctica pedagógica, diseñado por la Bach. Marilyn Jhoana Sáenz Cerna, cuyo propósito es Determinar la relación entre Liderazgo pedagógico y práctica docente en las docentes de una institución educativa inicial en Chimbote 2024, el cual será aplicado a docentes de una institución educativa inicial. Le hago llegar el instrumento para su validación, por cuanto considero que sus observaciones, apreciaciones y acertados aportes serán de utilidad.

El presente instrumento tiene como finalidad recoger información directa para la investigación que se realiza en los actuales momentos, titulado:

“Liderazgo pedagógico y práctica docente en las docentes de una institución educativa inicial en Chimbote 2024”

Tesis que será presentada a la Escuela de Posgrado de la Universidad Católica de Trujillo, como requisito para obtener el grado académico de: Maestro en Educación

Para efectuar la validación del instrumento, 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 redacción, contenido, pertinencia y congruencia u otro aspecto que se considere relevante para mejorar el mismo.

Gracias por su aporte

JUICIO DE EXPERTO SOBRE LA PERTINENCIA DEL INSTRUMENTO

Variable: Liderazgo pedagógico

Instrucciones: Marque con una X en donde corresponde, que según su criterio, Si cumple o No cumple, la coherencia entre dimensiones e indicadores de la variable en estudio.

Variable	Dimensiones	Indicadores	Nº de ítem	COHERENCIA	
				SI	NO
Práctica docente	Establecimiento de metas y expectativas	Elaboración de instrumentos de gestión Involucramiento en las actividades	1-6	X	
	Obtención y asignación de recursos de manera estratégica	Propuesta pedagógica Aseguramiento de condiciones	7-12	X	
	Planificación, coordinación y evaluación de la enseñanza y del currículo	Monitoreo y acompañamiento pedagógico Trabajo colegiado	13-18	X	
	Promoción y participación en el aprendizaje y el desarrollo profesional docente	Participación en procesos formativos externos Fortalecimiento profesional institucional	19-24	X	
	Aseguramiento de un entorno ordenado y de apoyo	Aseguramiento de un clima apropiado Descentralización de actividades	25-30	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. 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	Ítems	MA	BA	A	PA	NA	
1	La directora propicia la participación de la comunidad educativa para la elaboración y/o actualización del PEI.	MA					
2	La directora promueve la participación de la comunidad educativa en la elaboración del PAT.	MA					
3	La directora promueve la participación de toda la comunidad en la elaboración del PCI.	MA					
4	La directora organiza a los docentes para la elaboración del diagnóstico y la proyección de metas anuales de aprendizaje.	MA					
5	La directora organiza a los docentes en el diseño de las actividades para el cumplimiento de las metas propuestas.	MA					
6	La directora utiliza estrategias para involucrar y motivar a los docentes en el desarrollo de las actividades programadas.	MA					
7	La directora propone estrategias para el diagnóstico de aprendizajes y del contexto real.	MA					
8	La directora orienta la construcción de la propuesta pedagógica institucional a partir del diagnóstico.	MA					
9	La directora orienta los procesos de aprendizaje en el marco de la propuesta pedagógica institucional.	MA					
10	La directora solicita y distribuye los materiales y recursos didácticos a tiempo.	MA					

11	Los ambientes e infraestructura institucional están iluminados, limpios, seguros y saludables para el desarrollo de las actividades académicas.	MA					
12	La directora está pendiente del cuidado, buen funcionamiento y equipamiento de ambientes que desarrollen habilidades físicas, cognitivas y tecnológicas.	MA					
13	La retroalimentación que brinda la directora aporta de manera significativa a la mejora de la práctica pedagógica.	MA					
14	La directora media situaciones de reflexión para la deconstrucción de la práctica pedagógica, a partir del diálogo reflexivo.	MA					
15	La directora propicia la reconstrucción de la práctica pedagógica en base a fuentes teóricas vigentes.	MA					
16	El trabajo colegiado está vinculado a los resultados recogidos en la visita de monitoreo a aula.	MA					
17	La directora propicia la reflexión de la práctica y el planteamiento de propuestas de mejora, de manera colectiva.	MA					
18	La directora gestiona la planificación conjunta de los procesos de aprendizaje.	MA					
19	La directora motiva a los docentes para su participación en programas formativos organizados por el MINEDU.	MA					
20	La directora sensibiliza a los docentes para su participación en las actividades de fortalecimiento organizada por la UGEL.	MA					
21	La directora motiva a los docentes para su participación en concursos nacionales que revaloren la práctica docente.	MA					
22	La directora gestiona el desarrollo de talleres de fortalecimiento para la mejora del desempeño docente, en su institución educativa.	MA					
23	La directora promueve la sistematización de buenas prácticas pedagógicas de los docentes de la IE.	MA					
24	La directora promueve la formación de círculo de aprendizaje institucional y/o	MA					

	interinstitucional para fortalecer la practica pedagógica.	MA					
25	La directora motiva y se dirige a los docentes propicia un clima institucional adecuado para el desarrollo eficiente de la práctica docente.	MA					
26	La directora media situaciones de conflicto en la comunidad educativa con el objetivo de mantener un buen clima institucional.	MA					
27	La directora interactúa con la comunidad educativa demostrando dominio de habilidades sociales.	MA					
28	La directora organiza a la comunidad educativa para delegar funciones y gestionar con eficacia las actividades.	MA					
29	La directora monitorea el avance progresivo para el desarrollo de las actividades a fin de asegurar la eficacia de su ejecución	MA					
30	La directora evita sobrecargar a los docentes de actividades administrativas para brindar mayor tiempo para el proceso de enseñanza – aprendizaje.	MA					
Total:							

Evaluated by: (Last names and Names)

Vásquez Bedón Jessica

D.N.I.: 46031614

Fecha: 19-08-24

Firma: 

PRESENTACIÓN A JUICIO DE EXPERTO

Estimado Validador: Mg. Nelly Rebeca Sánchez Osorio

Me es grato dirigirme a usted, a fin de solicitar su colaboración como experto para validar el instrumento que adjunto denominado:

Cuestionario para evaluar el liderazgo pedagógico y práctica pedagógica, diseñado por la Bach. Marilyn Jhoana Sáenz Cerna, cuyo propósito es Determinar la relación entre Liderazgo pedagógico y práctica docente en las docentes de una institución educativa inicial en Chimbote 2024, el cual será aplicado a docentes de una institución educativa inicial. Le hago llegar el instrumento para su validación, por cuanto considero que sus observaciones, apreciaciones y acertados aportes serán de utilidad.

El presente instrumento tiene como finalidad recoger información directa para la investigación que se realiza en los actuales momentos, titulado:

“Liderazgo pedagógico y práctica docente en las docentes de una institución educativa inicial en Chimbote 2024”

Tesis que será presentada a la Escuela de Posgrado de la Universidad Católica de Trujillo, como requisito para obtener el grado académico de: Maestro en Educación

Para efectuar la validación del instrumento, 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 redacción, contenido, pertinencia y congruencia u otro aspecto que se considere relevante para mejorar el mismo.

Gracias por su aporte

JUICIO DE EXPERTO SOBRE LA PERTINENCIA DEL INSTRUMENTO

Variable: Liderazgo pedagógico

Instrucciones: Marque con una X en donde corresponde, que según su criterio, Si cumple o No cumple, la coherencia entre dimensiones e indicadores de la variable en estudio.

Variable	Dimensiones	Indicadores	N° de ítem	COHERENCIA	
				SI	NO
Práctica docente	Establecimiento de metas y expectativas	Elaboración de instrumentos de gestión Involucramiento en las actividades	1-6	X	
	Obtención y asignación de recursos de manera estratégica	Propuesta pedagógica Aseguramiento de condiciones	7-12	X	
	Planificación, coordinación y evaluación de la enseñanza y del currículo	Monitoreo y acompañamiento pedagógico Trabajo colegiado	13-18	X	
	Promoción y participación en el aprendizaje y el desarrollo profesional docente	Participación en procesos formativos externos Fortalecimiento <u>profesional-institucional</u>	19-24	X	
	Aseguramiento de un entorno ordenado y de apoyo	Aseguramiento de un clima apropiado Descentralización de actividades	25-30	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. 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	La directora propicia la participación de la comunidad educativa para la elaboración y/o actualización del PEI.	X					
2	La directora promueve la participación de la comunidad educativa en la elaboración del PAT.	X					
3	La directora promueve la participación de toda la comunidad en la elaboración del PCI.	X					
4	La directora organiza a los docentes para la elaboración del diagnóstico y la proyección de metas anuales de aprendizaje.	X					
5	La directora organiza a los docentes en el diseño de las actividades para el cumplimiento de las metas propuestas.	X					
6	La directora utiliza estrategias para involucrar y motivar a los docentes en el desarrollo de las actividades programadas.	X					
7	La directora propone estrategias para el diagnóstico de aprendizajes y del contexto real.	X					
8	La directora orienta la construcción de la propuesta pedagógica institucional a partir del diagnóstico.	X					
9	La directora orienta los procesos de aprendizaje en el marco de la propuesta pedagógica institucional.	X					
10	La directora solicita y distribuye los materiales y recursos didácticos a tiempo.						

11	Los ambientes e infraestructura institucional están iluminados, limpios, seguros y saludables para el desarrollo de las actividades académicas.	X					
12	La directora está pendiente del cuidado, buen funcionamiento y equipamiento de ambientes que desarrollen habilidades físicas, cognitivas y tecnológicas.	X					
13	La retroalimentación que brinda la directora aporta de manera significativa a la mejora de la práctica pedagógica.	X					
14	La directora media situaciones de reflexión para la deconstrucción de la práctica pedagógica, a partir del diálogo reflexivo.	X					
15	La directora propicia la reconstrucción de la practica pedagógica en base a fuentes teóricas vigentes.	X					
16	El trabajo colegiado está vinculado a los resultados recogidos en la visita de monitoreo a aula.	X					
17	La directora propicia la reflexión de la práctica y el planteamiento de propuestas de mejora, de manera colectiva.	X					
18	La directora gestiona la planificación conjunta de los procesos de aprendizaje.	X					
19	La directora motiva a los docentes para su participación en programas formativos organizados por el MINEDU.	X					
20	La directora sensibiliza a los docentes para su participación en las actividades de fortalecimiento organizada por la UGEL.	X					
21	La directora motiva a los docentes para su participación en concursos nacionales que revaloren la práctica docente.	X					
22	La directora gestiona el desarrollo de talleres de fortalecimiento para la mejora del desempeño docente, en su institución educativa.	X					
23	La directora promueve la sistematización de buenas prácticas pedagógicas de los docentes de la IE.	X					
24	La directora promueve la formación de círculo de aprendizaje institucional y/o	X					

	interinstitucional para fortalecer la <u>práctica</u> X pedagógica						
25	La directora motiva y se dirige a los docentes propicia un clima institucional adecuado para el desarrollo eficiente de la práctica docente.	X					
26	La directora media situaciones de conflicto en la comunidad educativa con el objetivo de mantener un buen clima institucional.	X					
27	La directora interactúa con la comunidad educativa demostrando dominio de habilidades sociales.	X					
28	La directora organiza a la comunidad educativa para delegar funciones y gestionar con eficacia las actividades.	X					
29	La directora monitorea el avance progresivo para el desarrollo de las actividades a fin de asegurar la eficacia de su ejecución	X					
30	La directora evita sobrecargar a los docentes de actividades administrativas para brindar mayor tiempo para el proceso de enseñanza – aprendizaje.	X					
Total:							

Evaluado por: Sánchez Osorio Nelly Rebeca

D.N.I.: 32988587

Fecha: 20-05-2024

Firma:



CONSTANCIA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

Yo, Nelly Rebeca Sánchez Osorio, con DNI N° 32988587, de profesión Docente, grado académico Magister, con código de colegiatura 0853, labor que ejerzo actualmente como docente en la Institución Educativa Santa María de la Esperanza.

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación el Instrumento denominado Cuestionario para medir el liderazgo pedagógico, cuyo propósito es determinar el nivel de liderazgo pedagógico, a los efectos de su aplicación a 19 docentes, de una institución educativa del nivel inicial de Chimbote.

Luego de hacer las observaciones pertinentes a los ítems, concluyó en las siguientes apreciaciones.

Criterios evaluados	Valoración positiva			Valoración negativa	
	MA (4)	BA (3)	A (2)	PA (1)	NA (0)
1. Calidad de redacción de los ítems.	X				
2. Amplitud del contenido a evaluar.	X				
3. Claridad semántica y sintáctica de los ítems.	X				
4. Congruencia con los indicadores.	X				
5. Coherencia con las dimensiones.	X				

Apreciación total:

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

No adecuado ()

Trujillo, a los 20 días del mes de mayo del 2024...

Apellidos y nombres: Sánchez Osorio Nelly Rebeca DNI: 32988587

Firma:



Variable: Práctica docente

Instrucciones: Marque con una X en donde corresponde, que según su criterio, Si cumple o No cumple, la coherencia entre dimensiones e indicadores de la variable en estudio.

Variable	Dimensiones	Indicadores	N° de ítem	COHERENCIA	
				SI	NO
Liderazgo pedagógico	Dimensión personal	Gestión de la motivación Articulación al contexto real	1-6	X	
	Dimensión interpersonal	Creación del clima Habilidades sociales	7-12	X	
	Dimensión institucional	Articulación a la propuesta institucional Articulación a las actividades institucionales	13-18	X	
	Dimensión didáctica	Manejo de estrategias Sustento de la práctica	19-24	X	
	Dimensión valoral	Práctica de valores institucionales Práctica de valores personales	25-30	X	

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. 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	Ítems	MA	BA	A	PA	NA	
1	Ha realizado el diagnóstico de aula para determinar las características, necesidades e intereses de los estudiantes.	X					
2	Las actividades programadas están relacionadas a situaciones de interés de los estudiantes.	X					
3	Involucra a los estudiantes para que manifiesten qué les gustaría aprender, cómo les gustaría hacerlo y por qué deberían aprenderlo.	X					
4	Aborda en su programación situaciones significativas que se han reflexionado y discutido en la comunidad educativa para atender la problemática institucional.	X					
5	Las actividades están vinculadas a situaciones de relevancia social, como el día de la madre, padre, navidad, etc.	X					
6	Realiza permanentemente actividades en donde los estudiantes deben visitar lugares, para observar y recoger información que les sirva para construir aprendizajes	X					
7	Mantiene una relación laboral de confianza y cordialidad con la directora y los docentes de aula.	X					
8	Mantiene una relación cercana, respetuosa, cordial y de confianza con los padres de familia.	X					
9	En la institución educativa se goza de un clima adecuado para el desarrollo de las actividades con tranquilidad y libertad.	X					
10	En la institución puedes dialogar con confianza y exponer tus opiniones con libertad, sin miedo a ser censurado o a alguna represalia.	X					
11	En la institución educativa se disfruta de momentos de interacción social en donde puedes sentirte en familia para dialogar	X					

12	En situaciones de conflicto en el aula, promueves el diálogo para buscar las soluciones con los estudiantes involucrados.	X					
13	Conoces la propuesta pedagógica institucional y programas tus actividades en articulación a ellas.	X					
14	Consideras que la propuesta pedagógica institucional es significativa para desarrollar el perfil que demanda tu comunidad y sociedad.	X					
15	Al inicio de año se consensuan las actividades de mayor significatividad para ser abordadas en el PAT.	X					
16	Las situaciones significativas que abordan en las unidades están vinculadas a las actividades del PAT.	X					
17	Las situaciones de aprendizaje promovidas en las actividades son relevantes para abordar la problemática institucional.	X					
18	Las actividades curriculares y extracurriculares que programa se alinean a las metas institucionales y al modelo pedagógico institucional.	X					
19	Tienes solvencia en el manejo de estrategias didácticas para el desarrollo de las competencias en tus estudiantes.	X					
20	Usas estrategias diversas para atender a los estudiantes según sus ritmos y estilos de aprendizaje.	X					
21	Usas estrategias pertinentes para incluir a estudiantes con NEE	X					
22	Evalúas la efectividad y pertinencia de la estrategia antes de proponerlas y las adecúas si consideras necesario, a partir de los conocimientos teóricos y/o prácticos que posees.	X					
23	Las actividades programadas están sustentadas en teorías vigentes y responden a un modelo de aprendizaje para el presente contexto.	X					
24	Planificas actividades articulando las estrategias <u>que</u> con el uso de materiales diversos, para el desarrollo de aprendizajes significativos.	X					
25	Conoces los valores institucionales que se proponen en los documentos de gestión.	X					
26	Promueves la práctica de los valores a través de las actividades que planificas.	X					
27	Aprovechas situaciones que observas en el entorno para promover los valores en tus estudiantes en situaciones no planificadas.	X					
28	Tomas decisiones en situaciones de conflicto en función a los valores y principios que posees.	X					

29	Fomentas con tus compañeros de trabajo la toma de decisiones autónoma y en el marco de los principios y valores éticos y morales.	X					
30	Te involucras por iniciativa propia en los problemas institucionales para contribuir a la solución de manera democrática y de acuerdo a los principios que posees.	X					
Total:							

Evaluated by: Sánchez Osorio Nelly Rebeca

D.N.I.: 32988587

Fecha: 20 de mayo del 2024

Firma:



ANEXO 9: Reporte turnitin

LIDERAZGO PEDAGÓGICO Y PRÁCTICA DOCENTE EN LAS DOCENTES DE UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA EN CHIMBOTE 2024

INFORME DE ORIGINALIDAD

13%	14%	4%	10%
INDICE DE SIMILITUD	FUENTES DE INTERNET	PUBLICACIONES	TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1	repositorio.uct.edu.pe Fuente de Internet	5%
2	hdl.handle.net Fuente de Internet	3%
3	dspace.unitru.edu.pe Fuente de Internet	3%
4	Submitted to Universidad Ricardo Palma Trabajo del estudiante	1%
5	repositorio.une.edu.pe Fuente de Internet	1%
6	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante	1%
7	repositorio.ulasamericas.edu.pe Fuente de Internet	1%