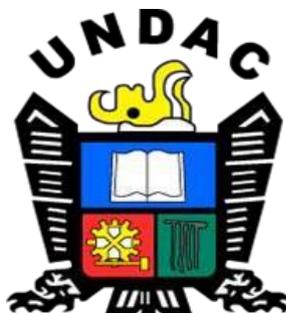


UNIVERSIDAD NACIONAL DANIEL ALCIDES CARRIÓN
ESCUELA DE POSGRADO



T E S I S

**Liderazgo del director, calidad de gestión pedagógica del director y
actitud docente hacia la innovación educativa en la Institución
Educativa Emblemática “María Parado de Bellido” – Pasco – 2023**

**Para optar el grado académico de Maestro en:
Gerencia e Innovación Educativa**

Autor:

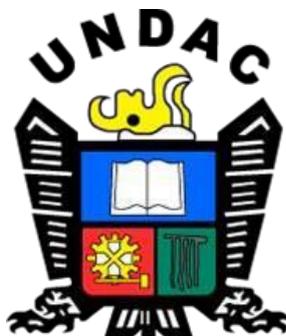
Bach. Morayma Amparo MOLINA JAVIER

Asesora:

Dra. Sányorei PORRAS COSME

Cerro de Pasco - Perú – 2024

UNIVERSIDAD NACIONAL DANIEL ALCIDES CARRIÓN
ESCUELA DE POSGRADO



T E S I S

**Liderazgo del director, calidad de gestión pedagógica del director y
actitud docente hacia la innovación educativa en la Institución
Educativa Emblemática “María Parado de Bellido” – Pasco – 2023**

Sustentada y aprobada ante los miembros del jurado:

Dr. Julio César CARHUARICRA MEZA
PRESIDENTE

Dra. Martha Nelly LOZANO BUENDIA
MIEMBRO

Dr. Wilmer Napoleón GUEVARA VASQUEZ
MIEMBRO



Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión
Escuela de Posgrado
Unidad de Investigación

INFORME DE ORIGINALIDAD N° 096-2024- DI-EPG-UNDAC

La Unidad de Investigación de la Escuela de Posgrado de la Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión, ha realizado el análisis con exclusiones en el Software Turnitin Similarity, que a continuación se detalla:

Presentado por:
Morayma Amparo MOLINA JAVIER

Escuela de Posgrado:
MAESTRÍA EN GERENCIA E INNOVACIÓN EDUCATIVA

Tipo de trabajo:
TESIS

TÍTULO DEL TRABAJO:
“LIDERAZGO DEL DIRECTOR, CALIDAD DE GESTIÓN PEDAGÓGICA DEL DIRECTOR Y ACTITUD DOCENTE HACIA LA INNOVACIÓN EDUCATIVA EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA EMBLEMÁTICA “MARÍA PARADO DE BELLIDO” – PASCO – 2023”

ASESOR (A): Dra. Sányorei PORRAS COSME

Índice de Similitud:
20%

Calificativo
APROBADO

Se adjunta al presente el informe y el reporte de evaluación del software similitud.

Cerro de Pasco, 20 de mayo del 2024



Firmado digitalmente por:
BALDEON DIEGO Jheysen
Luis FAU 20154805048 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 22/05/2024 22:19:19-0500

DOCUMENTO FIRMADO DIGITALMENTE
Dr. Jheysen Luis BALDEON DIEGO
DIRECTOR

DEDICATORIA

A mis adorables padres; el amor que me irradian cada día, me motiva a seguir trajinando por la vida con tesón y fortaleza.

AGRADECIMIENTO

Expreso mi eterna gratitud a cada uno de los docentes de la Institución Educativa Emblemática “María Parado de Bellido”, quienes tuvieron la gentileza de participar en forma desinteresada durante el trabajo de campo en la investigación.

Asimismo, estoy muy agradecida con el personal jerárquico y de servicio de la mencionada institución, por las facilidades brindadas durante los trabajos realizados con los docentes.

Mis agradecimientos profundos a todas las personas que de una u otra manera han contribuido en la realización de la presente investigación.

Y siempre estaré agradecida de mis familiares, su apoyo material y moral fue determinante durante todo el proceso de la investigación.

A todos ustedes, gracias.

RESUMEN

La presente tesis es una *investigación correlacional* de *tipo científica básica*; su diseño es *no experimental*. El estudio mide el grado de correlación entre tres variables: liderazgo del director, calidad de gestión pedagógica del director y actitud docente hacia la innovación educativa en la Institución Educativa Emblemática “María Parado de Bellido”.

En la investigación se utilizaron tres instrumentos de medición para medir las tres variables: el *Cuestionario de Liderazgo del director en un centro educativo* que mide la variable **Liderazgo del director**; el *Cuestionario sobre Calidad de Gestión Pedagógica del director* que mide la variable **Calidad de gestión pedagógica del director**; y, el *Cuestionario de la Innovación Educativa*, que mide la variable **Actitud docente hacia la innovación educativa**.

Se trabajó con una muestra que estuvo conformado por 80 docentes que fueron los elementos muestrales de la investigación. Los resultados evidenciaron que existen correlaciones estadísticamente positivas y significativas entre el liderazgo del director, la calidad de gestión pedagógica del director y la actitud docente hacia la innovación educativa en la población de docentes de la institución que fueron estudiados.

Palabras claves: Liderazgo del director, Calidad de gestión pedagógica del director, Actitud docente hacia la innovación educativa.

ABSTRACT

This thesis is a **correlational investigation** of a **basic scientific type**; its design is **non-experimental**. The study measures the degree of correlation between three variables: leadership of the director, quality of the director's pedagogical management and teaching attitude towards educational innovation in the Emblematic Educational Institution "María Parado de Bellido".

In the research, three measurement instruments were used to measure the three variables: the *Principal's Leadership Questionnaire in an Educational Center* that measures the **principal's leadership** variable; the *Questionnaire on the Quality of Pedagogical Management of the Director* that measures the variable **quality of pedagogical management of the director**; and the *Educational Innovation Questionnaire*, which measures the variable **teaching attitude towards educational innovation**.

We worked with a sample that was made up of 80 teachers who were the sample elements of the investigation. The results showed that there are statistically positive and significant correlations between the director's leadership, the quality of the director's pedagogical management and the teaching attitude towards educational innovation in the population of teachers of the institution that were studied.

Keywords: Leadership of the director, Quality of the director's pedagogical management, Teaching attitude towards educational innovation.

INTRODUCCIÓN

Señor presidente del jurado y miembros:

Pongo a vuestra consideración la presente investigación intitolado: **“Liderazgo del director, calidad de gestión pedagógica del director y actitud docente hacia la innovación educativa en la Institución Educativa Emblemática “María Parado de Bellido” – Pasco – 2023”**.

La educación es uno de los pilares fundamentales en la construcción de una sociedad próspera y justa. En este contexto, la Institución Educativa Emblemática “María Parado de Bellido” representa un microcosmos de los desafíos y oportunidades que enfrentan las instituciones educativas.

Actualmente, el ámbito educativo enfrenta desafíos constantes y cambiantes que exigen una adaptación continua y una revisión crítica de las prácticas y métodos existentes. La innovación educativa se ha convertido en un pilar clave para alcanzar una enseñanza y aprendizaje de calidad. De esta manera, la figura del director y su capacidad para liderar y gestionar pedagógicamente son fundamentales.

La figura del director no solo denota como un administrador, sino también como un líder pedagógico capaz de guiar a su equipo hacia objetivos educativos claros y significativos. La tesis busca explorar y analizar las interrelaciones entre estos componentes y cómo impactan en el ámbito educativo.

Por lo tanto, la actitud docente hacia la innovación educativa se convierte en un factor crucial para el progreso y mejora del proceso educativo. Es vital entender cómo la figura del director y su gestión pedagógica influyen en esta actitud.

La presente investigación es relevante en varios aspectos. Primero, proporciona una comprensión más profunda de cómo el liderazgo y la gestión pedagógica se interrelacionan con la innovación educativa, un área que necesita mayor atención en la actualidad. Además, los resultados similares podrían tener aplicaciones en la formación de directores y en la formulación de políticas educativas, prácticas probables que contribuirán a la mejora de la calidad educativa en las instituciones educativas del país.

En una era donde la innovación y la adaptación son cruciales, las instituciones educativas se encuentran en una constante búsqueda de mejora y renovación. La calidad de la gestión pedagógica y la actitud hacia la innovación son aspectos fundamentales que pueden influir en el rendimiento y satisfacción de los alumnos. Sin embargo, estas variables no actúan de manera aislada; están profundamente vinculados al liderazgo del director dentro de la institución.

El papel del director en la educación moderna ha evolucionado al incluir un rol de liderazgo transformador. La calidad de este liderazgo influye en todos los niveles del entorno educativo, desde la moral del personal hasta la eficacia de las metodologías de enseñanza.

El propósito principal de la investigación es proporcionar una comprensión más profunda de estas dinámicas, con la esperanza de contribuir a la formación y desarrollo de directores y, por ende, al fomento de una cultura de innovación educativa en las instituciones. A través de esta tesis, se pretende brindar herramientas y conocimientos que permitan a las instituciones educativas fortalecer sus prácticas y responder de manera efectiva a los desafíos del siglo XXI.

La autora

ÍNDICE

DEDICATORIA	
AGRADECIMIENTO	
RESUMEN	
ABSTRACT	
INTRODUCCIÓN	
ÍNDICE	

CAPÍTULO I

PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1. Identificación y determinación del problema	1
1.2. Delimitación de la investigación.....	5
1.3. Formulación del problema	5
1.3.1. Problema general	5
1.3.2. Problemas específicos.....	6
1.4. Formulación de objetivos	6
1.4.1. Objetivo general	6
1.4.2. Objetivos específicos	6
1.5. Justificación de la investigación.....	7
1.6. Limitaciones de la investigación	8

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes de estudio	9
2.2. Bases teóricas – científicas.....	11
2.2.1. El liderazgo del director.....	11
2.2.2. La calidad de gestión pedagógica del director	14
2.2.3. La actitud docente hacia la innovación educativa	16
2.3. Definición de términos básicos	18
2.4. Formulación de hipótesis	19

2.4.1. Hipótesis general	19
2.4.2. Hipótesis específicas	20
2.5. Identificación de variables	20
2.6. Definición operacional de variables e indicadores.....	21

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA Y TÉCNICAS DE INVESTIGACIÓN

3.1. Tipo de investigación	24
3.2. Nivel de investigación	24
3.3. Métodos de investigación	24
3.4. Diseño de investigación	24
3.5. Población y muestra.....	25
3.5.1. Población.....	25
3.5.2. Muestra	25
3.6. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	26
3.7. Selección, validación y confiabilidad de los instrumentos de investigación	29
3.8. Técnicas de procesamiento y análisis de datos.....	31
3.9. Tratamiento estadístico	31
3.10. Orientación ética, filosófica y epistémica	32

CAPÍTULO IV

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1. Descripción del trabajo de campo	33
4.2. Presentación, análisis e interpretación de resultados	34
4.3. Prueba de hipótesis	40
4.4. Discusión de resultados	47

CONCLUSIONES

RECOMENDACIONES

BIBLIOGRAFÍA

ANEXOS

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla N° 1: Liderazgo del director en la Institución Educativa Emblemática “María Parado de Bellido”, por dimensiones y en general.	34
Tabla N° 2: Calidad de gestión pedagógica del director en la Institución Educativa Emblemática “María Parado de Bellido”, por dimensiones y en general.....	36
Tabla N° 3: Actitud docente hacia la innovación educativa en la Institución Educativa Emblemática “María Parado de Bellido”, por dimensiones y en general.....	38
Tabla N° 4: Coeficiente de correlación de Pearson entre las dimensiones de liderazgo del director y las dimensiones de calidad de gestión pedagógica del director	40
Tabla N° 5: Coeficiente de correlación de Pearson entre las dimensiones de liderazgo del director y las dimensiones de actitud docente hacia la innovación educativa.	42
Tabla N° 6: Coeficiente de correlación de Pearson entre las dimensiones de calidad de gestión pedagógica del director y las dimensiones de actitud docente hacia la innovación educativa.	43
Tabla N° 7: Correlación con la rho de Spearman entre liderazgo del director y calidad de gestión pedagógica del director.	45
Tabla N° 8: Correlación con la rho de Spearman entre liderazgo del director y actitud docente hacia la innovación educativa.....	46
Tabla N° 9: Correlación con la rho de Spearman entre calidad de gestión pedagógica de director y actitud docente hacia la innovación educativa.	47

ÍNDICE DE GRÁFICOS

Gráfico N° 1: Liderazgo del director en la Institución Educativa Emblemática “María Parado de Bellido”	35
Gráfico N° 2: Calidad de gestión pedagógica del director en la Institución Educativa Emblemática “María Parado de Bellido”	37
Gráfico N° 3: Actitud docente hacia la innovación educativa en la Institución Educativa Emblemática “María Parado de Bellido”, por dimensiones y en general”	39

CAPÍTULO I

PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1. Identificación y determinación del problema

La educación es considerada como uno de los pilares de desarrollo de toda sociedad, por lo cual, es importante velar u orientarla hacia la calidad, es decir, a una educación de alta productividad y en un proceso continuo de mejoramiento para el desarrollo social. En este sentido, el liderazgo directivo es una característica importante en todas las organizaciones que nos permite identificar diferentes variables positivas y negativas que pueden afectar la competitividad. La meta es lograr un liderazgo efectivo del director, traducida de manera fundamental en el establecimiento de metas y expectativas de aprendizaje compartidas con los docentes.

Los líderes son los que se encuentran operando por encima de las fronteras y que puedan forjar vínculos entre las organizaciones. Deben usar su aptitud para crear visiones, inspirar la acción y delegar facultades en otros, dispuestos a escuchar las opiniones de los demás, aunque no estén de acuerdo con ellas, y con facilidad para asociarse.

Por lo tanto, las experiencias en la gestión pedagógica de las instituciones educativas, señalan que un buen liderazgo docente y adecuada dirección y planificación de la gestión pedagógica, depende la calidad educativa

en las instituciones educativas. Una institución educativa bien liderada es el núcleo de una comunidad educativa donde los profesores trabajan con agrado, visión, empatía, emprendimiento; donde los padres participan y donde los estudiantes también cumplen con su deber del trabajo diario con entusiasmo; también será una comunidad educativa que proyecta en su entorno su trabajo.

De otro lado, se observa que en las diferentes instituciones a nivel nacional, existe una crisis en cuanto a la gestión de los directivos, es decir éstos no poseen capacidad de liderazgo para poder conducir o ejercer una gestión de calidad y pertinente a la realidad educativa local, con un tipo de dirección autocrático, verticalista donde no hay un espacio para el diálogo, donde no se pueda concertar, es difícil que se pueda generar un buen clima institucional y consecuentemente se ve perjudicado el estudiante.

En ese sentido podemos afirmar que el liderazgo del director en una institución educativa es clave para que el servicio que se brinda al estudiante sea de calidad, cuando esta situación no se ve reflejada, entonces el servicio será de baja calidad. En otras palabras, podemos decir un director que tenga la capacidad de concertar con los miembros de la comunidad, un director que mantenga un diálogo horizontal con los miembros de una comunidad educativa, un director que estimule y comprenda la situación de los docentes, generará una situación de cambio que contribuya a brindar un servicio de calidad.

Existen varios problemas que impiden un adecuado desarrollo de liderazgo directivo en la gestión pedagógica de las diferentes Instituciones educativas, dentro de los cuales podemos resaltar los siguientes: dificultades de relación entre los miembros de la comunidad educativa e incluso conflictos, prefieren mantenerse al margen porque es más cómodo permanecer en el ámbito de la indiferencia personal. El profesorado en muchos casos no reconoce a la dirección como autoridad académica, no reconoce el liderazgo pedagógico y mucho menos disciplinario.

Esto sucede porque en muchos casos, la conducción de las instituciones educativas está en manos de personas no calificadas ni preparadas profesionalmente para administrar la dirección de dichas instituciones. Esto es muy perjudicial, puesto que los directores o gerentes educativos, como líderes, son los encargados de velar para que se logren los objetivos y se alcancen las metas propuestas; estos directivos, muchas veces carecen o poseen poca información o preparación para el manejo de la organización educativa, por lo tanto, se hace evidente su ineficacia en la administración educativa. Esa falta de preparación profesional está relacionada con la toma de decisiones, la motivación, la comunicación, el liderazgo, etc. Estos directivos han conllevado a limitar su acción a los aspectos meramente burocráticos, dejando de lado el respeto a la condición de ser humano como principal recurso que cualquier organización pueda tener. Esta imprecisión o cumplimiento mediocre del rol gerencial de los directores, los convierte en funcionarios carentes de habilidades para analizar variables situacionales específicos, carentes de creatividad para aplicar estrategias administrativas que sean más efectivas, carentes de habilidades para propiciar mayor interacción entre el personal a su cargo y fomentar un clima organizacional armónico que permita elevar la calidad de gestión pedagógica en su institución.

En líneas generales, se puede establecer que la conducción de una institución educativa sin la preparación necesaria, produce resultados nefastos de baja calidad de gestión pedagógica que perjudican significativamente al estudiante en particular y a la sociedad en general.

El trabajo que realizan los directores de las instituciones educativas es determinante para lograr una buena gestión pedagógica. Por lo mismo, el director debe conocer la importancia que tiene su autoridad por la responsabilidad de los resultados que genera. Debe centrarse en la realización de las metas referido a la generación de las condiciones enfocada en mejorar el

aprendizaje de los estudiantes.

En este sentido, las instituciones educativas necesitan redefinirse como un espacio de formación de personas de calidad. Y en esta perspectiva, la gestión pedagógica del director de una institución educativa se convierte en el elemento clave para alcanzar grandes metas educacionales y sociales, ya que es el principal responsable de liderar el futuro de las instituciones educativas.

El director debe tener ciertas características, tanto personales como profesionales, que le permitan gestionar con éxito la calidad del servicio educativo en cada una de las instancias de su institución. Tiene que ser un gestor educativo, un verdadero guía, conductor, visionario y un estratega.

Los directores de las instituciones educativas son los encargados de la organización y gestión de las condiciones de las enseñanzas que imparten los docentes y las condiciones de aprendizajes que desarrollan los estudiantes. Ambas tareas deben realizarse de manera óptima si se espera un mejoramiento en la calidad de la educación. Por lo mismo, la labor de un director se sumerge a un trabajo de acciones importantes que harán posible alcanzar grandes metas educativas.

Por otro lado, es importante señalar que en los últimos tiempos ha tenido mucho auge el término *innovación* en diversos aspectos, entre ellos, la educación. Las innovaciones más recientes tratan de cambiar no solo un modelo educativo, sino un paradigma profundamente arraigado, que está moviendo las fibras no solo de los estudiantes, sino también, de los mismos maestros que ahora deben redefinir sus estilos de enseñanza para dar cabida a las nuevas formas de enseñar con las que se espera formarán profesionales competitivos para los años venideros. Dentro de estas innovaciones se pretende lograr cambios en las formas, estilos y costumbres de enseñanza, que, a su vez, esto sin embargo se ha visto obstaculizado por las concepciones y actitudes de los docentes, determinadas por sus características individuales, que se pueden

convertir en una limitante o un facilitador a la hora de gestionar cambios de este paradigma, con el cual hemos sido educados desde nuestra formación inicial la mayoría de los docentes. De ahí la necesidad de ahondar un poco, sobre el impacto que la actitud de los docentes puede tener sobre la forma en la que se llevan a cabo innovaciones que pretenden mejorar el marco de la educación para las futuras generaciones que están por venir.

Desde esta perspectiva, el presente estudio investiga la relación que puede existir entre el liderazgo del director, la calidad de gestión pedagógica del director y la actitud docente hacia la innovación educativa en una Institución Educativa del nivel secundario, la misma que permitirá establecer correlaciones fácticas entre estas variables de la investigación.

1.2. Delimitación de la investigación

Teniendo en consideración los problemas y objetivos, la investigación se delimita en los siguientes aspectos:

Delimitación espacial. La presente investigación está comprendida dentro del Departamento de Pasco, Provincia de Pasco, Distrito de Yanacancha; se ubica en la Institución Educativa Emblemática “María Parado de Bellido”.

Delimitación temporal. El periodo que comprende la investigación, corresponde al período 2023.

Delimitación del universo. Para la realización de la presente investigación se trabajó con el equipo humano conformado por docentes de la Institución Educativa Emblemática “María Parado de Bellido”.

1.3. Formulación del problema

1.3.1. Problema general

¿Qué relaciones existen entre liderazgo del director, calidad de gestión pedagógica del director y actitud docente hacia la innovación educativa en la Institución Educativa Emblemática “María Parado de Bellido”?

1.3.2. Problemas específicos

- a) ¿Qué relaciones existen entre liderazgo del director y calidad de gestión pedagógica del director en la Institución Educativa Emblemática “María Parado de Bellido”?
- b) ¿Qué relaciones existen entre liderazgo del director y actitud docente hacia la innovación educativa en la Institución Educativa Emblemática “María Parado de Bellido”?
- c) ¿Qué relaciones existen entre calidad de gestión pedagógica del director y actitud docente hacia la innovación educativa en la Institución Educativa Emblemática “María Parado de Bellido”?

1.4. Formulación de objetivos

1.4.1. Objetivo general

Establecer las relaciones que existen entre liderazgo del director, calidad de gestión pedagógica del director y actitud docente hacia la innovación educativa en la Institución Educativa Emblemática “María Parado de Bellido”.

1.4.2. Objetivos específicos

- a) Determinar las relaciones que existen entre liderazgo del director y calidad de gestión pedagógica del director en la Institución Educativa Emblemática “María Parado de Bellido”.
- b) Determinar las relaciones que existen entre liderazgo del director y actitud docente hacia la innovación educativa en la Institución Educativa Emblemática “María Parado de Bellido”.
- c) Determinar las relaciones que existen entre calidad de gestión pedagógica del director y actitud docente hacia la innovación educativa en la Institución Educativa Emblemática “María Parado de Bellido”.

1.5. Justificación de la investigación

El estudio sobre liderazgo de un director viene a ser un componente central en el debate sobre el futuro de la educación, debido principalmente a los cambios significativos que se producen en forma permanente en las políticas educativas. La importancia actual del liderazgo de un director conlleva a investigar sobre el aspecto de la calidad de gestión pedagógica, con el fin de conocer cómo se manifiesta el liderazgo en la institución de sus directivos, y cuáles son sus características más resaltantes.

La calidad de gestión pedagógica del director viene a ser un componente más importante para futuro de la educación, esto por cuanto las políticas educativas están dando lugar a cambios significativos en la educación.

Asimismo, el estudio sobre la actitud innovadora del docente es un factor que no se ha estudiado de manera profunda en el sistema educativo peruano. En efecto, no se ha investigado el impacto que genera en el proceso de aprendizaje de los estudiantes como resultado del desempeño pedagógico de los docentes.

De esta manera, se ha considerado trascendente estudiar el liderazgo del director, la calidad de gestión pedagógica del director y la actitud docente hacia la innovación educativa en la Institución Educativa Emblemática “María Parado de Bellido”, por las siguientes consideraciones que justifican su investigación:

El **valor teórico** consiste en que permitirá contar con datos teóricos sobre la relación que existe entre liderazgo del director, calidad de gestión pedagógica del director y actitud docente hacia la innovación educativa en una institución educativa del nivel secundario.

El **aporte práctico**, de la presente investigación consiste en que se podrán elaborar estrategias que ayuden a mejorar la gestión sobre el liderazgo del director, la calidad de gestión pedagógica del director y la actitud docente

hacia la innovación educativa en la institución educativa estudiada.

La **utilidad metodológica** de la investigación se expresa en la adecuación de tres instrumentos de medición referidos uno al liderazgo del director, otro a la calidad de gestión pedagógica del director y uno más, referido a la actitud docente hacia la innovación educativa, en una muestra de docentes del nivel de educación secundaria.

La investigación tiene también un **valor social** importante, pues proporcionará información que será útil para los propios docentes, autoridades directivas, padres de familia, investigadores y demás personas interesadas.

1.6. Limitaciones de la investigación

La limitación más resaltante es sobre las fuentes de información de los temas referente a las tres variables: liderazgo del director, calidad de gestión pedagógica del director y actitud docente hacia la innovación educativa. Son escasas las bibliografías sobre las variables en estudio en nuestro medio, lo que dificulta la construcción del marco teórico. Por lo mismo, se realizaron visitas a otras bibliotecas de otras ciudades.

Otra limitación importante está relacionada al aspecto económico. En tanto que no existen fuentes de financiamiento que puedan respaldar las investigaciones universitarias. Sin embargo, los graduandos estamos obligados a autofinanciamos las investigaciones.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes de estudio

A nivel nacional:

Martina (2010). Tesis: *Influencia del liderazgo en la calidad de la gestión educativa*. Unidad de Post Grado de la UNMSM, Lima.

Conclusiones:

- a) El liderazgo de los directores se relaciona con la calidad de la gestión educativa de las Instituciones educativas de la UGEL 03 - Lima, en el periodo marzo-mayo del 2009;
- b) La dimensión que más influenció en la calidad de la gestión educativa, es el pedagógico (0.619) y,
- c) Se determinó entre las variables materia de la investigación una correlación conjunta, directa y significativa de 0.949.

Zarela (2013). Tesis: *Gestión educativa y Calidad de la educación en Instituciones privadas en Lima metropolitana*. Post Grado de la Universidad San Martín de Porres de la ciudad de Lima.

Conclusión: Los logros de los alumnos en materia de comunicación oral y escrita, análisis y síntesis y solución de problemas están directamente relacionados con la buena gestión de los directivos de las instituciones; de modo

que, la organización y participación a concursos es recurrente. Tan es así, que todas las Instituciones tienen reconocimientos nacionales e internacionales.

Ramírez (2006). Tesis: *Evaluación integral del desempeño profesional de los docentes de Educación secundaria de menores de la UGEL N° 06 de Lima para el mejoramiento de la calidad de la enseñanza y Educación.* (Tesis de Maestría). Universidad Nacional de Educación “Enrique Guzmán y Valle” – Lima – Perú.

Conclusión: Más del 50 % de los docentes consideran su trabajo como excelente y muy bueno; más del 50 % de estudiantes consideran que los docentes tienen un buen desempeño; los docentes en un 50 % consideran que a veces el director les apoya en la mejora de su desempeño profesional; los docentes cuando se autoevalúan, se califican con puntajes altos, es decir ellos perciben y consideran su trabajo como un buen desempeño profesional, pero cuando se coteja la autoevaluación que se hacen los docentes con la opinión de los alumnos y con la observación estructurada de clases, hay cierta discrepancia diferida en cuanto al porcentaje considerado por los docentes.

A nivel internacional:

Chamorro (2005). Tesis: *Factores determinantes del estilo de liderazgo del director/a.* Facultad de Educación de la Universidad Complutense de Madrid.

Conclusión: El liderazgo en los sistemas escolares eficaces es siempre activo en cuanto a que el director y el sistema escolar comparten una visión de lo que hay que hacer y cómo se hará. Asimismo, los directores líderes crean unas expectativas satisfactorias respecto al personal y a los alumnos que suponen un reto, y les motiva a trabajar más por reforzar una imagen de la institución que cada vez va haciendo más suya.

Bernabeu (2009). Tesis: *Estudio sobre innovación educativa en universidades catalanas mediante el aprendizaje basado en problemas y en proyectos.* (Tesis Doctoral). Universidad Autónoma de Barcelona.

Conclusión: Diversos grupos de las universidades catalanas han implementado metodologías de enseñanza-aprendizaje provenientes de otros lugares, y las han adaptado a su contexto y características. apreciamos que donde existe más experiencia de la aplicación de estas metodologías son en aquellos estudios más profesionalizadores como han sido todos nuestros casos de estudio: enfermería, medicina, derecho e ingeniería. Globalmente este estudio demuestra que existe en los centros estudiados un interés evidente por las metodologías pedagógicas innovadoras. Demuestra, por otra parte, que los docentes una vez implicados en el proyecto encuentran motivos de satisfacción tanto en su desarrollo como en sus consecuencias.

2.2. Bases teóricas – científicas

2.2.1. El liderazgo del director

2.2.1.1. Liderazgo del director en una institución educativa.

El director de una institución educativa representa la máxima autoridad y, además de ejercer las funciones de representación, es la persona que decide los asuntos ordinarios. No obstante, se entiende que su función principal es la de coordinar la tarea de gobierno de todas las personas que componen el equipo. El director es el primer responsable del trabajo pedagógico donde lo más importante que se gestiona son los procesos de enseñanza – aprendizaje y todo lo demás que se articula a ellos. Es importante que el director sea un líder de equipo, lo cual se entiende como una competencia conductual que involucra una serie de capacidades para articular los recursos personales de los miembros del equipo de trabajo para que actúen con eficacia y efectividad de acuerdo a los estándares de la institución educativa.

Cada institución educativa tiene es una realidad diferente y tiene sus propios objetivos por lo que las funciones específicas del director son

distintas de acuerdo al contexto presentado. Definitivamente su primera función es la obtención de los resultados previstos contando con la ayuda de toda la comunidad educativa. Lo que significa que el director como líder reúne los esfuerzos para alcanzar el objetivo común. Sin embargo, al mencionar las tareas específicas, el directivo debe dedicar bastante esfuerzo a innovar programas para fortalecer y defender los objetivos institucionales y a orientar a los colaboradores con un doble fin: lograr su competencia técnica y lograr que comprendan cada vez mejor la cultura o el ideario del centro.

Consecuentemente, Pérez (2005) afirma que: “El liderazgo de un director en la gestión moderna se caracteriza por ser un líder que moviliza actores y recursos de la institución educativa, que tiene en cuenta los intereses y expectativas de las personas que trabajan en ella, que empodera a su personal, que genera ambientes de trabajo colaborativo, que construye visiones compartidas, valores y normas que, desde sus proyectos y planes de acción, se convierten en la herramienta estratégica por excelencia para alcanzar la misión y visión institucional” (p. 87).

Los directores son los encargados de influenciar, conseguir y provocar cambios, mejorar las prácticas para conseguir aprendizajes de calidad tanto para los estudiantes como para el resto de la comunidad educativa que debe aprender una cultura basada en el logro del propósito de la institución.

El director como líder pedagógico está en permanente búsqueda de instancias, estrategias y herramientas que orienten y permitan conseguir mejores resultados de aprendizajes en los estudiantes, quienes en muchos casos provienen de sectores sociales económicamente vulnerables.

Los directores como líderes pedagógicos sirven de guía y apoyo a la labor del profesor, comparte y pone su experiencia a disposición del quehacer pedagógico, de modo que genera una articulación real entre los distintos niveles de enseñanza, entre los sectores de aprendizaje, en relación al uso de recursos pedagógicos, métodos, formas de enseñanza, estructura de clases, ambiente de aprendizaje y planificación entregando retroalimentación inmediata, de manera que se vaya generando un estándar para la organización, asegurando la instalación de prácticas pedagógicas y aprendizajes en el mediano y largo plazo para los estudiantes. Ajustar, modificar, implementar prácticas de liderazgo no es una tarea sencilla, se pasará por distintas etapas y niveles de efectividad antes de que sean parte de la rutina diaria de trabajo.

Diariamente se construye y mejora el trabajo y mientras sea más compartido el liderazgo entre los docentes y directivos, este influirá más en los procesos, en la organización y en la cultura escolar.

El director de una institución educativa, como líder tiene el desafío de convocar a todos los miembros de la organización educativa a participar en extensas redes de trabajo, orientadas a asegurar una educación de calidad para todos los estudiantes, y generar un impacto social favorable hacia la institución educativa. El liderazgo tiene como función la de conducir, guiar, dirigir a los colaboradores en base a la fuerza de las ideas, del carácter, del talento, la voluntad y la habilidad administrativa hacia el logro de los objetivos institucionales pre establecidos.

El director como gerente educativo que lidera una institución educativa no debe conformarse ni limitarse al cumplimiento de sus funciones administrativas y burocráticas, debe reconocer

constantemente el esfuerzo que hacen los docentes, quienes requieren de estímulos, motivación y comprensión dentro de la organización social a la cual pertenecen.

El Ministerio de Educación en el Marco del Buen Desempeño del Directivo (MINEDU, 2013), señala que en las escuelas se llevan a cabo una serie de procesos pedagógicos cuya principal meta es promover y garantizar el logro de los aprendizajes. Esto es posible siempre y cuando la institución educativa sea democrática, al promover la participación de los diferentes agentes que la constituyen, pues de esta manera se crearán las condiciones necesarias para propiciar el desarrollo integral de la persona, dándose prioridad al desarrollo de competencias en los estudiantes bajo la responsabilidad de los docentes comprometidos con su misión, del director como promotor de acciones participativas y generador de la gran transformación del centro escolar, el cual no debe ser visto como un lugar aislado de los problemas y necesidades de la sociedad, sino más bien como parte del contexto económico – social en el que se desenvuelve.

2.2.2. La calidad de gestión pedagógica del director

2.2.1.2. Definición de gestión pedagógica del director

Freeman (1994: 37), menciona que la gestión pedagógica es el proceso participativo, ordenado y planeado mediante el cual el director, como pionero académico y representante del enfoque educativo, guía, anima y atrae a la comunidad educativa para unir esfuerzos en función del objetivo final de lograr y motivar a los estudiantes a aprender significativamente.

Desde este punto de vista, la educación se entiende como un procedimiento que presenta recursos increíbles de numerosos tipos, tanto humanos como materiales; por lo tanto, es vital la efectividad y

productividad que aseguran el cumplimiento de los objetivos; estas contemplaciones ofrecen significación a los niveles más altos, ya que se encargan de garantizar que el interés por la formación en educación de una nación logre los destinos y alcance de los objetivos propuestos. Y el encargo de mejorar la formación educativa y empujarla hacia el siglo XXI es el director.

El director para cumplir los objetivos jerárquicos, debe impactar al personal en su posición, con el objetivo de que desempeñen productivamente sus roles y acepten una conducta positiva hacia el trabajo y la asociación. Para ello, a pesar de las capacidades reguladoras administrativas, debe convertirse en un especialista de relaciones y condiciones con el personal, con el fin de impulsar una inversión y colaboradores más prominentes en la búsqueda de objetivos institucionales. El director, como gestor educativo, debe saber que tiene un cargo importante. Los docentes constituyen una reunión de personas cuya razón de existir es realizar desde el punto de vista instruido y autoritario especializado para lograr los objetivos institucionales y las propuestas de formación de la nación. Cada docente es un experto por la experiencia obtenida y con varias aspiraciones de otros. Un director debe energizar estímulos, inspiración y motivación para que las actividades de la organización se producen en un clima de armonía y avance.

Y ante eso, la dirección escolar se ha aclarado como un encargo administrativo, que gestiona el avance del sistema educativo, el establecimiento de planes, la definición de objetivos y metas para satisfacer las capacidades instructivas; sin embargo en la gerencia educativa de la ciencia y la innovación esta gestión consolida el rumbo, la organización y la coordinación del esfuerzo humano, con la razón de

satisfacer capacidades y lograr los objetivos con el interés y potencial mejora de los docentes con resultados ideales para la organización.

En este sentido, la gestión pedagógica en una asociación educativa es un factor imprescindible a la luz del hecho de que los actos normativos educativos especializados que se producen deben estar firmemente identificados con la actividad administrativa de la organización. La posibilidad, las circunstancias tranquilizadoras y la creación improvisada son actos restringidos a la buena dirección; que es la razón por la que el director debe cumplir sus obligaciones, siendo conductor y controlador de los ejercicios del procedimiento instructivo, con un objetivo final específico para evitar resultados negativos en ese procedimiento.

2.2.3. La actitud docente hacia la innovación educativa

2.2.1.3. Definición de innovación educativa

La innovación educativa es la acción deliberada para la incorporación de algo nuevo en una institución educativa, cuyo resultado es un cambio eficiente en sus estructuras u operaciones, que mejora los efectos en orden al logro de objetivos educativos.

Los estudios sobre innovación educativa se ocupan de los principios teóricos, los factores, procesos, procedimientos y estrategias que facilitan la incorporación de innovaciones. Los estudios sobre didáctica y organización escolar se ocupan de los objetivos y estructuración del currículum, los métodos y estrategias docentes, así como de los modelos organizativos y modalidades de gestión de la institución educativa.

La innovación se sitúa en la tensión entre continuidad y discontinuidad, genera crisis y sugiere alternativas. Innovar es hacer extraordinario lo cotidiano, es construir aportes significativos soportados

en búsquedas que, no por propias, dejan de ser universales, ni por tomarse de otros ámbitos dejan de ser pertinentes. Renovar la práctica educativa implica desarrollar la habilidad de aprender a aprender, para enfrentar con eficacia los cambios. También exige desarrollar la capacidad de aprender a aprender – con iniciativa y decisiones creativas – la tarea de transformar la realidad (Calero. 2012: 121).

Una definición importante es la que presenta Moreno (1995: 138) cuando afirma que la innovación es la selección, organización y utilización creativas de recursos humanos y materiales de maneras nuevas y propias, que den como resultado la conquista de un nivel más alto con respecto a las metas y objetivos previamente marcados.

En las áreas de oportunidad para realizar innovación educativa, se muestra la incidencia de la dinámica de globalización económica y el desarrollo de las tecnologías de la información y la comunicación, las mismas que favorecen los cambios acelerados de nuevas formas de trabajo técnico, tecnológico y científico.

En el campo de la docencia, las áreas de oportunidad para realizar innovación se encuentran en; la visión, la misión, los objetivos institucionales, el modelo educativo, la estructura curricular, los contenidos de las diferentes áreas del conocimiento (cuya orientación debe adecuarse a los propósitos del programa) y las relaciones que se establecen entre profesores y alumnos.

La llegada de la era del conocimiento cambió las relaciones sociales en la familia, las formas de producción, el conocimiento y la manera de producirlo, difundirlo y aprenderlo; todo ello se transformó a partir de la globalización económica y el desarrollo de las tecnologías de la información y la comunicación; esto provocó cambios sustanciales en las instituciones educativas en sus diversos niveles, desde el nivel

preescolar hasta el posgrado, con el propósito de mejorar la calidad de formación para el trabajo.

Los principios explicativos que definen la “Teoría de la Innovación” son los siguientes:

- Las innovaciones son definidas como procesos de resolución de problemas.
- Una buena innovación es aquella que logra integrarse con otros componentes del proceso educativo o pedagógico con los cuales necesariamente interactúa y se complementa para lograr frentes más amplios de mejoramiento de la calidad, de la cobertura, y la eficiencia.
- La diferencia central entre innovación y cambio radica en que la primera se planifica, situación que aumenta las probabilidades de lograr el cambio deseado.
- Cuando más ambiciosos son los cambios, menos posibilidad de lograrlos o más exposición al fracaso.
- Entre los factores estratégicos más importantes para que la innovación se realice, se destacan la resolución de problemas con participación local y la receptividad en materia de aportaciones.
- Si bien la innovación se caracteriza por su complejidad, es posible identificar algunos elementos que definen a un sistema innovador, tales como surgir desde el profesorado, poner en conflicto las creencias de los docentes y plantear otra forma de enseñar y aprender.

2.3. Definición de términos básicos

Las definiciones que destacan en la presente investigación son las siguientes:

➤ **Liderazgo del director**

“El liderazgo de un director en la gestión moderna se caracteriza por ser un líder que moviliza actores y recursos de la institución educativa, que tiene en cuenta los intereses y expectativas de las personas que trabajan en ella, que empodera a su personal, que genera ambientes de trabajo colaborativo, que construye visiones compartidas, valores y normas que, desde sus proyectos y planes de acción, se convierten en la herramienta estratégica por excelencia para alcanzar la misión y visión institucional” (Pérez, 2005, p. 87).

➤ **Gestión pedagógica del director**

“La gestión pedagógica es el proceso participativo, ordenado y planeado mediante el cual el director, como pionero académico y representante del enfoque educativo, guía, anima y atrae a la comunidad educativa para unir esfuerzos en función del objetivo final de lograr y motivar a los estudiantes a aprender significativamente” (Freeman, 1994, p. 37).

➤ **La innovación educativa**

"La innovación es la selección, organización y utilización creativa de recursos humanos y materiales de maneras nuevas y propias, que den como resultado la conquista de un nivel más alto con respecto a las metas y objetivos previamente marcados" (Moreno, 1995, p. 138).

2.4. Formulación de hipótesis

2.4.1. Hipótesis general

H_i = Existe una relación estadísticamente significativa entre liderazgo del director, calidad de gestión pedagógica del director y actitud docente hacia la innovación educativa en la Institución Educativa Emblemática “María Parado de Bellido”.

H_o = No existe una relación estadísticamente significativa entre liderazgo del director, calidad de gestión pedagógica del director y actitud docente hacia

la innovación educativa en la Institución Educativa Emblemática “María Parado de Bellido”.

2.4.2. Hipótesis específicas

H1 = Existe una relación estadísticamente significativa entre liderazgo del director y calidad de gestión pedagógica del director en la Institución Educativa Emblemática “María Parado de Bellido”.

Ho = No existe una relación estadísticamente significativa entre liderazgo del director y calidad de gestión pedagógica del director en la Institución Educativa Emblemática “María Parado de Bellido”.

H2 = Existe una relación estadísticamente significativa entre liderazgo del director y actitud docente hacia la innovación educativa en la Institución Educativa Emblemática “María Parado de Bellido”.

Ho = No existe una relación estadísticamente significativa entre liderazgo del director y actitud docente hacia la innovación educativa en la Institución Educativa Emblemática “María Parado de Bellido”.

H3 = Existe una relación estadísticamente significativa entre calidad de gestión pedagógica del director y actitud docente hacia la innovación educativa en la Institución Educativa Emblemática “María Parado de Bellido”.

Ho = No existe una relación estadísticamente significativa entre calidad de gestión pedagógica del director y actitud docente hacia la innovación educativa en la Institución Educativa Emblemática “María Parado de Bellido”.

2.5. Identificación de variables

Variables estudiadas:

- Liderazgo del director
- Calidad de gestión pedagógica del director
- Actitud docente hacia la innovación educativa

2.6. Definición operacional de variables e indicadores

Variables	Concepto	Dimensiones	Indicadores
Liderazgo del director	"El liderazgo de un director en la gestión moderna se caracteriza por ser un líder que moviliza actores y recursos de la institución educativa, que tiene en cuenta los intereses y expectativas de las personas que trabajan en ella, que empodera a su personal, que genera ambientes de trabajo colaborativo, que construye visiones compartidas, valores y normas que, desde sus proyectos y planes de acción, se convierten en la herramienta estratégica por excelencia para alcanzar la misión y visión institucional" (Pérez, 2005, p. 87).	Transmisión de entusiasmo	Transmite confianza y respeto. Genera lealtad y compromiso. Es honesto y coherente.
		Visión de futuro	Genera compromiso de todos en los proyectos institucionales. Desarrolla sentido de identidad en el cumplimiento de metas y objetivos de la institución.
		Estimulación para la superación	Motiva la actuación con nuevas ideas y con responsabilidad. Motiva el crecimiento personal a todos.
		Consideración a asuntos individuales	Presta atención a intereses personales. Es empático.

Variable	Concepto	Dimensiones	Indicadores
Calidad de gestión pedagógica del director	“La gestión pedagógica es el proceso participativo, ordenado y planeado mediante el cual el director, como pionero académico y representante del enfoque educativo, guía, anima y atrae a la comunidad educativa para unir esfuerzos en función del objetivo final de lograr y motivar a los estudiantes a aprender significativamente” (Freeman, 1994, p. 37).	Direccionalidad institucional	<ul style="list-style-type: none"> • Lidera una comunidad de aprendizaje con los docentes de su comunidad educativa. • Conduce de manera participativa la planificación institucional a partir del conocimiento de los procesos pedagógicos.
		Calidad Educativa	<ul style="list-style-type: none"> • Realiza un análisis reflexivo respecto a las fortalezas, debilidades y necesidades de la IE. • Gestiona la calidad de los procesos pedagógicos al interior de la IE con el fin de alcanzar las metas de aprendizaje.
		Metodología	<ul style="list-style-type: none"> • Toma decisiones acertadas para mejorar la enseñanza en la I.E. • Logra el cumplimiento eficaz de la función que realiza el docente.
		Estrategias	<ul style="list-style-type: none"> • Asume una actitud asertiva y empática en el manejo de situaciones conflictivas. • Maneja estrategias de prevención y resolución pacífica de conflictos mediante el diálogo, el consenso y la negociación.

Variable	Concepto	Dimensiones	Indicadores
Actitud docente hacia la innovación educativa	"La innovación es la selección, organización y utilización creativas de recursos humanos y materiales de maneras nuevas y propias, que den como resultado la conquista de un nivel más alto con respecto a las metas y objetivos previamente marcados" (Moreno, 1995, p. 138).	Planes y programas de estudio	<ul style="list-style-type: none"> • Formación integral • Flexibilidad • Fundamentación diagnóstica de las propuestas curriculares • Criterios orientadores para la innovación de planes y programas
		Proceso educativo	<ul style="list-style-type: none"> • Proceso de aprendizaje • Proceso de enseñanza • Formación docente para el aprendizaje • Recursos y materiales de aprendizaje
		Uso de las tecnologías de comunicación e información	<ul style="list-style-type: none"> • Red educativa • Red de investigación • Red de cooperación e intercambio • Red de vinculación social
		Modalidades alternativas para el aprendizaje	<ul style="list-style-type: none"> • Paradigma educativo • Modelos de organización • Proceso de enseñanza y aprendizaje
		Gobierno, dirección y gestión	<ul style="list-style-type: none"> • Criterios orientadores • Gobierno • Dirección • Gestión

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA Y TÉCNICAS DE INVESTIGACIÓN

3.1. Tipo de investigación

Por su naturaleza de estudio, la presente investigación pertenece al **tipo de investigación científica básica**. Brinda nuevas particularidades para ampliar y profundizar los conocimientos teóricos científicos.

3.2. Nivel de investigación

El nivel de investigación es **correlacional**. Mide el grado de relación entre tres variables: Liderazgo del director, calidad de gestión pedagógica del director y actitud docente hacia la innovación educativa.

3.3. Métodos de investigación

Durante todo el proceso de la investigación, se aplicaron procedimientos de los principales métodos lógicos universales.

- Método Inductivo
- Método Deductivo
- Método Analítico
- Método Sintético

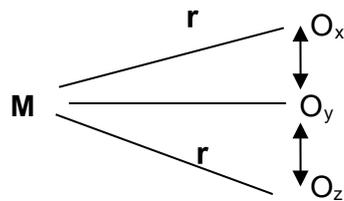
3.4. Diseño de investigación

La investigación tiene un diseño **No Experimental** (Ex post-

facto, *después del hecho*).

Su diseño específico es **transeccional correlacional**. Describe las relaciones en un determinado momento y se limita a establecer relaciones entre las tres variables sin determinar su principio de causalidad

Su esquema es el siguiente:



Donde:

M = Muestra.

O = Observaciones.

x, y, z = Sub- indicaciones.

r = Posible relación entre las variables

En la presente investigación, se correlacionan las variables liderazgo del director, calidad de gestión pedagógica del director y actitud docente hacia la innovación educativa en la Institución Educativa Emblemática “María Parado de Bellido”.

3.5. Población y muestra

3.5.1. Población

La población de estudio comprende la totalidad de docentes de la Institución Educativa Emblemática “María Parado de Bellido”.

Población = 89 docentes N = 89

3.5.2. Muestra

a) Tamaño de la muestra

El tamaño de la muestra se determinó con la fórmula proporcionada por Cochran (1981), considerándose como parámetros los

siguientes valores:

(p) probabilidad de ocurrencia = 0.5

(q) probabilidad de no ocurrencia = (1- p) = 0.5

(e) margen de error permitido = 0.05

(z) nivel de confianza del 95 % = 2

(N) tamaño de la población = 89

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

Calculando:

$$n = (2)^2 (0.5) (0.5) (89) / (0.05)^2 (89-1) + (2)^2 (0.5) (0.5)$$

$$n = (4) (0.5) (0.5) (89) / (0.0025) (88) + (4) (0.5) (0.5)$$

$$n = 89 / (0.22) + (1)$$

$$n = 89 / 1.22$$

$$n = 72.950819$$

El resultado indica que la muestra debe tener un tamaño de 72.950819 elementos como mínimo. En razón a la operatividad de cifras, se establece una muestra de 80 docentes.

Muestra = 80 docentes

$$n = 80$$

b) Muestreo

El **diseño muestral** de este estudio es **probabilístico** porque todos los elementos de la población tuvieron la misma probabilidad de ser seleccionados.

3.6. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

A) Variable: Liderazgo del director

Cuestionario de Liderazgo del director en un centro educativo

Ficha Técnica:

Autor : Claudio Patricio Thieme Jara

Procedencia : Universidad Autónoma de Barcelona.

Versión : Original en idioma español

Año de construcción: 2005

Estandarización y

adaptación al Perú : Ysrael Martínez Contreras

Año de adaptación : 2011

Administración : Individual y/o colectiva

Tiempo de aplicación : 30 a 40 minutos aproximadamente

Significación

El *Cuestionario de Liderazgo de director en un centro educativo* es un test de 45 ítems que valoran la capacidad de liderazgo que tiene el director en una institución educativa. El cuestionario evalúa 4 dimensiones, estos son:

- Transmisión de entusiasmo
- Visión de futuro
- Estimulación para la superación
- Consideración a asuntos individuales

Escalas

La escala de valoración es de 1 al 5 con los siguientes parámetros:

1 = Nunca

2= Pocas veces

3 = A veces

4= Casi siempre

5 = Siempre

B) Variable: Calidad de gestión pedagógica del director

Cuestionario sobre Calidad de Gestión Pedagógica del director

Ficha Técnica

Autor : M. Sc. Wilson Torres Delgado

Procedencia : Lima
Versión : En español
Año de construcción : 2017
Administración : Individual y/o colectiva
Tiempo de aplicación : 30 minutos aproximadamente

Significación

El *cuestionario sobre gestión pedagógica del director* es un test de 20 ítems que establece la gestión pedagógica que realiza el director en una institución. El cuestionario evalúa 4 dimensiones, estos son:

- Direccionalidad Institucional
- Calidad educativa
- Metodología
- Estrategias

Las alternativas a elegir en cada afirmación, son los siguientes:

- 1 : Muy deficiente
2 : Deficiente
3 : Regular
4 : Eficiente
5 : Muy eficiente

C) Variable: Actitud docente hacia la innovación educativa

Cuestionario de la innovación educativa

Ficha Técnica

Autor : Traver y García
Adaptación : Lescano (2016)
Año de construcción : 2014

Dimensiones:

- Planes y programas de estudio

- Proceso educativo
- Uso de las tecnologías de comunicación e información
- Modalidades alternativas para el aprendizaje
- Gobierno, dirección y gestión

Significación: Recoger y describir las actitudes referentes a la innovación educativa percibida por los docentes de una institución educativa.

Escalas

La escala de valoración es de 1 al 5 con los siguientes parámetros:

1. Totalmente en desacuerdo
2. En desacuerdo
3. Neutro
4. De acuerdo
5. Totalmente de acuerdo

3.7. Selección, validación y confiabilidad de los instrumentos de investigación

La **validez** de un instrumento establece si realmente mide en forma objetiva la variable estudiada.

a) Instrumento de la variable liderazgo del director

Para validar el instrumento que mide la variable *liderazgo del director*, se ha seguido el procedimiento siguiente:

1. Se ha seleccionado por vía internet los instrumentos que miden la variable *liderazgo del director* en instituciones educativas de Educación Básica Regular.
2. Luego se ha seleccionado el instrumento más apropiado denominado: *Cuestionario de Liderazgo del director en un centro educativo*.
3. Posteriormente se aplicó en una prueba piloto para medir el nivel de confiabilidad.
4. El instrumento quedó establecido con un total de 45 ítems.

Para calcular el grado de confiabilidad del instrumento se analizó mediante el estadístico Alfa de Cronbach. El instrumento denominado Cuestionario de Liderazgo del director en un centro educativo obtuvo un valor de 0.87 de confiabilidad. Considerado como un coeficiente alto, se estableció que los ítems miden de forma confiable la variable liderazgo del director en instituciones educativas de Educación Básica Regular.

b) Instrumento de la variable calidad de gestión pedagógica del director

Para validar el instrumento que mide la variable *calidad de gestión pedagógica del director*, se ha seguido el procedimiento siguiente:

1. Se ha seleccionado por vía internet los instrumentos que miden la variable *calidad de gestión pedagógica del director* en instituciones educativas de Educación Básica Regular.
2. Luego se ha seleccionado el instrumento más apropiado denominado: *Cuestionario sobre Calidad de Gestión Pedagógica del director*.
3. Posteriormente se aplicó en una prueba piloto para medir el grado de confiabilidad.
4. El instrumento quedó establecido con un total de 20 ítems.

Para calcular el grado de **confiabilidad** del instrumento se analizó mediante el estadístico Alfa de Cronbach. El instrumento denominado *Cuestionario sobre Calidad de Gestión Pedagógica del director* obtuvo un valor de 0.82 de confiabilidad. Considerado como un coeficiente alto, se estableció que los ítems miden de forma confiable la variable *calidad de gestión pedagógica del director* en instituciones educativas de Educación Básica Regular.

c) Instrumento de la variable actitud docente hacia la innovación educativa

Para validar el instrumento que mide la variable *actitud docente hacia la innovación educativa*, se ha seguido el procedimiento siguiente:

1. Se ha seleccionado por vía internet los instrumentos que miden la variable *actitud docente hacia la innovación educativa* en instituciones educativas de Educación Básica Regular.
2. Luego se ha seleccionado el instrumento más apropiado denominado:
Cuestionario de la Innovación Educativa.
3. Posteriormente se aplicó en una prueba piloto para medir el grado de confiabilidad.
4. El instrumento quedó establecido con un total de 13 ítems.

Para calcular el grado de **confiabilidad** del instrumento se analizó mediante el estadístico Alfa de Cronbach. El instrumento denominado *Cuestionario de la Innovación Educativa* obtuvo un valor de 0.85 de confiabilidad. Considerado como un coeficiente alto, se estableció que los ítems miden de forma confiable la variable *actitud docente hacia la innovación educativa* en instituciones educativas de Educación Básica Regular.

3.8. Técnicas de procesamiento y análisis de datos

Las técnicas estadísticas utilizadas fueron:

- Distribución de Frecuencia
- Media Aritmética
- Desviación Estándar
- Coeficiente de Correlación de Pearson
- Coeficiente de Correlación rho de Spearman

3.9. Tratamiento estadístico

El análisis y procesamiento estadístico se realizó con el programa informático SPSS versión 22, que es un programa informático estadístico utilizado principalmente para la investigación social.

3.10. Orientación ética, filosófica y epistémica

La presente investigación tuvo como orientación filosófica los principios éticos de la autonomía, la confidencialidad y la justicia:

1. Los docentes respondieron con total libertad y autonomía a las encuestas.
2. Durante la aplicación de las encuestas, los administradores no han influenciado en absoluto en las respuestas de los docentes.
3. Los datos de las encuestas realizados por los docentes se han tratado con total confidencialidad.
4. Se dio un trato equitativo a todos los docentes encuestados.

CAPÍTULO IV

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1. Descripción del trabajo de campo

Luego de haber establecido la versión definitiva de los tres instrumentos de investigación que miden las variables *liderazgo del director*, *calidad de gestión pedagógica del director* y *actitud docente hacia la innovación educativa* en la Institución Educativa Emblemática “María Parado de Bellido”, se procedió con el estudio de la prueba piloto para determinar el grado de confiabilidad. El procesamiento estadístico de la prueba piloto, arrojó los siguientes resultados: la prueba denominado *Cuestionario de Liderazgo del director en un centro educativo* para medir liderazgo del director, resultó con un Alfa de Cronbach de 0.87 de fiabilidad; asimismo, la prueba denominado *Cuestionario sobre Calidad de Gestión Pedagógica del director* que mide la variable calidad de gestión pedagógica del director, tuvo un Alfa de Cronbach de 0.82 de fiabilidad; la prueba denominado *Cuestionario de la Innovación Educativa* para medir actitud docente hacia la innovación educativa, resultó con un Alfa de Cronbach de 0.85 de fiabilidad. Como estos valores de consistencia internas son altas, queda establecido la fiabilidad de los instrumentos. Posteriormente, se procedió con la aplicación de los instrumentos a los 80 docentes que conforman la muestra del estudio.

Luego, se procedió con el procesamiento correspondiente de los datos. Se analizó e interpretó los resultados con los estadísticos descriptivos y correlacionales utilizando el programa informático SPSS versión 22. Finalmente, se redactó el informe definitivo de la investigación.

4.2. Presentación, análisis e interpretación de resultados

Seguidamente se presentan los resultados del trabajo de campo

Tabla N° 1:

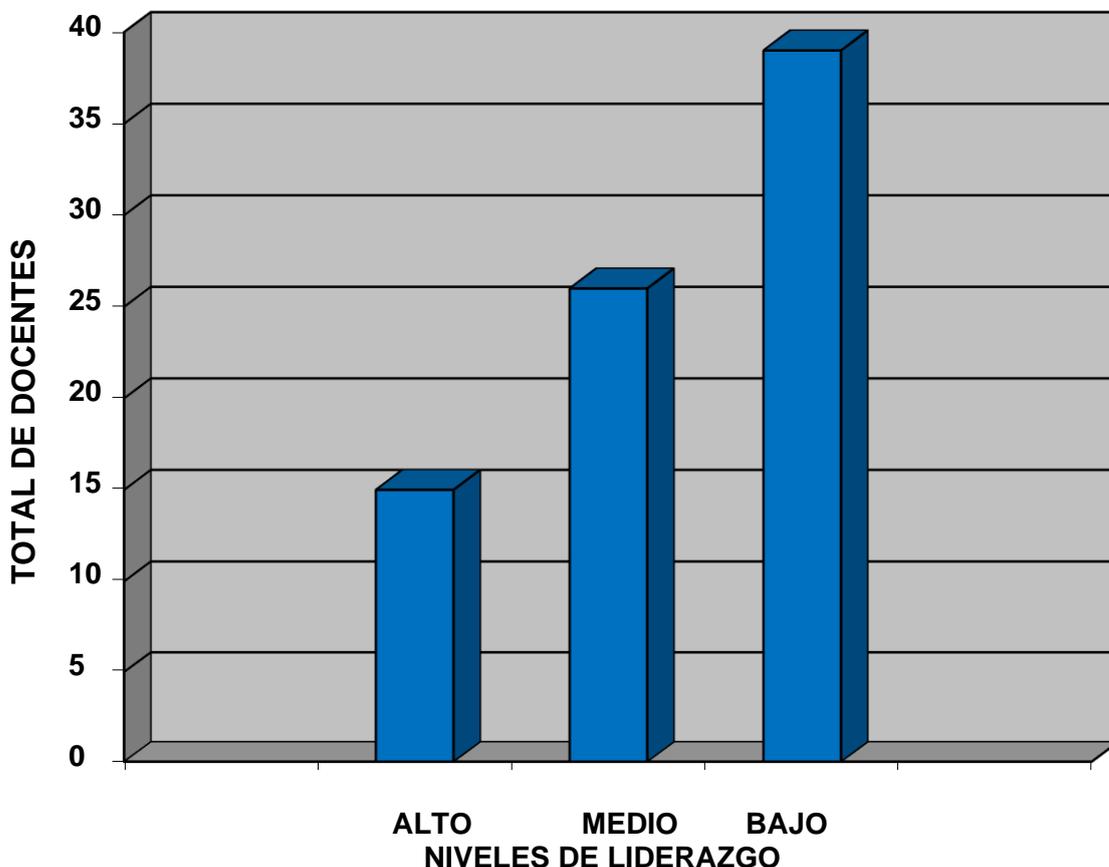
Liderazgo del director en la Institución Educativa Emblemática “María Parado de Bellido”, por dimensiones y en general.

NIVELES	LIDERAZGO DEL DIRECTOR									
	DIMENSIONES DE LIDERAZGO DEL DIRECTOR								LIDERAZGO DEL DIRECTOR EN GENERAL	
	TRANSMISIÓN DE ENTUSIASMO		VISIÓN DE FUTURO		ESTIMULACIÓN PARA LA SUPERACIÓN		CONSIDERACIÓN A ASUNTOS INDIVIDUALES			
fi	hi	fi	hi	fi	hi	fi	hi	fi	hi	
Alto	16	20 %	13	16 %	14	17 %	17	21 %	15	19 %
Medio	26	32 %	25	31 %	24	30 %	29	36 %	26	32 %
Bajo	38	48 %	42	53 %	42	53 %	34	43 %	39	49 %
TOTAL	80	100	80	100	80	100	80	100	80	100

NIVELES	INTERPRETACIÓN
Alto	Alto nivel de liderazgo
Medio	Adecuado nivel de liderazgo
Bajo	Bajo nivel de liderazgo

Gráfico N° 1:

Liderazgo del director en la Institución Educativa Emblemática “María Parado de Bellido”



El resultado descriptivo de la variable *liderazgo del director* que caracteriza a la Institución Educativa Emblemática “María Parado de Bellido”, se exponen en la tabla N° 01 y en su correspondiente gráfico N° 01, establecidos con su respectiva frecuencia (fi) y porcentaje (hi), y considerando tanto por sus dimensiones, así como el *liderazgo del director* en general.

Los índices estadísticos obtenidos sobre el *liderazgo del director*, se muestran en los siguientes datos:

- El 19 % (15) de docentes opinan que en la Institución Educativa Emblemática “María Parado de Bellido”, hay un **alto nivel** de liderazgo del director.
- El 32 % (26) de docentes afirman que en la Institución Educativa

Emblemática “María Parado de Bellido”, existe un **adecuado nivel** de liderazgo del director.

- El 49 % (39) de docentes, sostienen que en la Institución Educativa Emblemática “María Parado de Bellido”, predomina un **bajo nivel** de liderazgo del director.

Tabla N° 2:

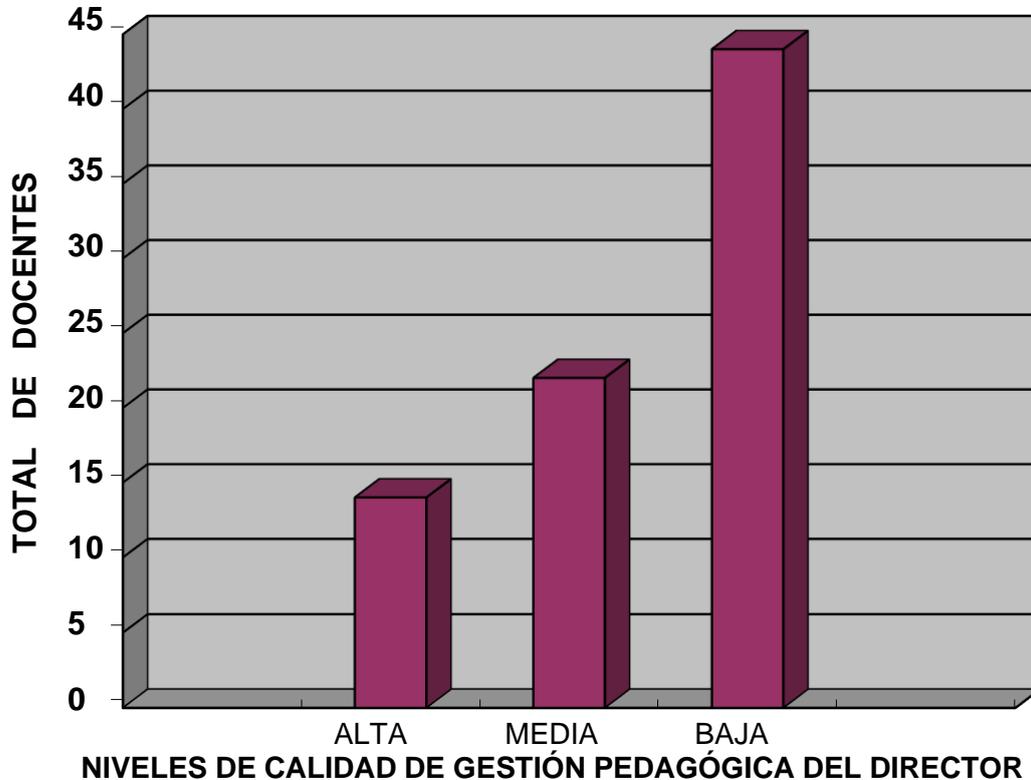
Calidad de gestión pedagógica del director en la Institución Educativa Emblemática “María Parado de Bellido”, por dimensiones y en general.

NIVELES	CALIDAD DE GESTIÓN PEDAGÓGICA DEL DIRECTOR									
	DIMENSIONES DE CALIDAD DE GESTIÓN PEDAGÓGICA DEL DIRECTOR								CALIDAD DE GESTIÓN PEDAGÓGICA DEL DIRECTOR EN GENERAL	
	DIRECCIONALIDAD INSTITUCIONAL		CALIDAD EDUCATIVA		METODOLOGÍA		ESTRATEGIAS			
	fi	hi	fi	hi	fi	hi	fi	hi	fi	hi
ALTA	13	16 %	12	15 %	15	19 %	16	20 %	14	17 %
MEDIA	25	31 %	21	26 %	23	29 %	19	24 %	22	28 %
BAJA	42	53 %	47	59 %	42	52 %	45	56 %	44	55 %
TOTAL	80	100	80	100	80	100	80	100	80	100

NIVELES	INTERPRETACIÓN
ALTA	Alta calidad de gestión pedagógica del director
MEDIA	Calidad media o adecuada de gestión pedagógica del director
BAJA	Baja calidad de gestión pedagógica del director

Gráfico N° 2:

**Calidad de gestión pedagógica del director en la Institución Educativa
Emblemática “María Parado de Bellido”**



El resultado descriptivo de la variable calidad de gestión pedagógica del director que caracteriza a la Institución Educativa Emblemática “María Parado de Bellido”, se exponen en la tabla N° 02 y en su correspondiente gráfico N° 02, establecidos con su respectiva frecuencia (fi) y porcentaje (hi), y considerando tanto por sus dimensiones, así como la calidad de gestión pedagógica del director en general.

Los índices estadísticos obtenidos sobre la *calidad de gestión pedagógica del director*, se muestran en los siguientes datos:

- El 17 % (14) de docentes expresaron que en la Institución Educativa Emblemática “María Parado de Bellido”, existe una alta calidad de gestión pedagógica del director.
- El 28 % (22) de docentes han declarado que en la Institución Educativa

Emblemática “María Parado de Bellido”, hay una adecuada calidad de gestión pedagógica del director.

- El 55 % (44) de docentes calificaron que en la Institución Educativa Emblemática “María Parado de Bellido”, predomina una baja calidad de gestión pedagógica del director.

Tabla N° 3:

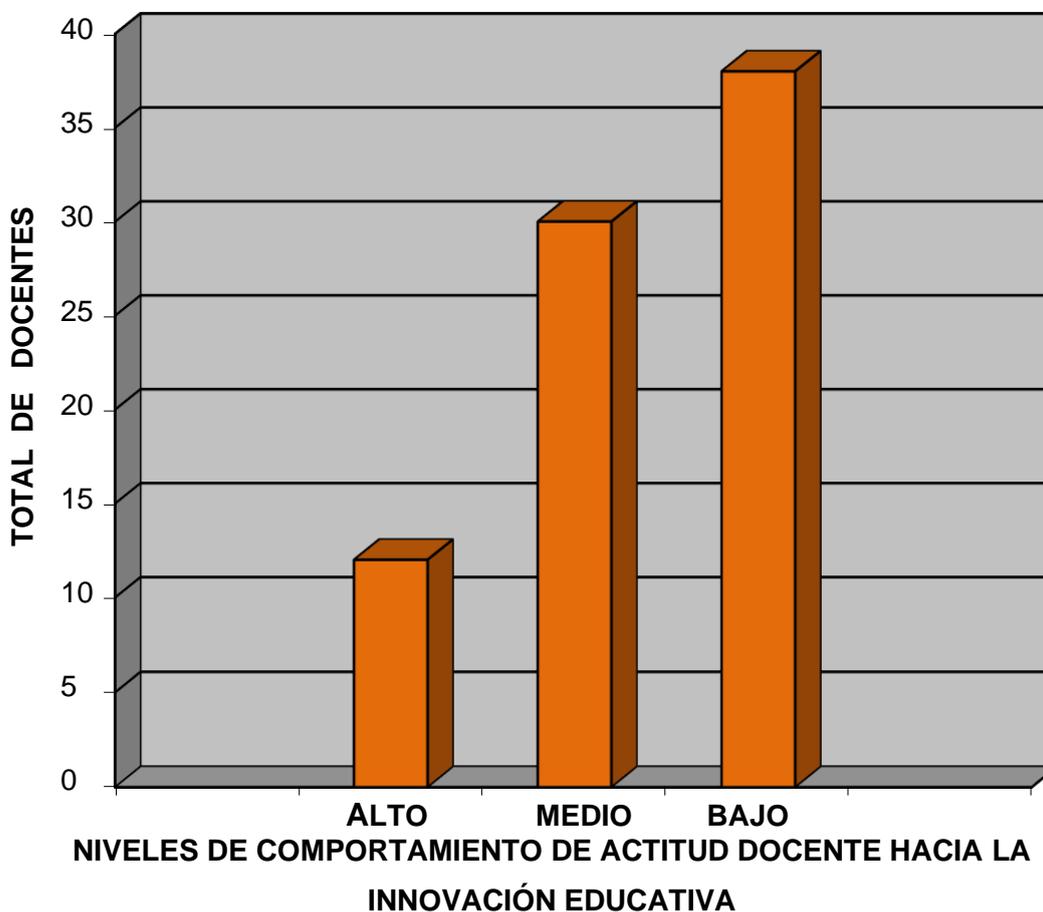
Actitud docente hacia la innovación educativa en la Institución Educativa Emblemática “María Parado de Bellido”, por dimensiones y en general.

NIVELES	ACTITUD DOCENTE HACIA LA INNOVACIÓN EDUCATIVA											
	DIMENSIONES DE ACTITUD DOCENTE HACIA LA INNOVACIÓN EDUCATIVA										ACTITUD DOCENTE HACIA LA INNOVACIÓN EDUCATIVA EN GENERAL	
	PLANES Y PROGRAMAS DE ESTUDIO		PROCESO EDUCATIVO		USO DE LAS TECNOLOGÍAS DE COMUNICACIÓN E INFORMACIÓN		MODALIDADES ALTERNATIVAS PARA EL APRENDIZAJE		GOBIERNO, DIRECCIÓN Y GESTIÓN			
	fi	hi	fi	hi	fi	hi	fi	hi	fi	hi		
ALTO	11	14 %	16	20 %	10	12 %	9	11 %	14	17 %	12	15 %
MEDIO	32	40 %	27	34 %	34	43 %	29	36 %	28	35 %	30	37 %
BAJO	37	46 %	37	46 %	36	45 %	42	53 %	38	48 %	38	48 %
TOTAL	80	100	80	100	80	100	80	100	80	100	80	100

NIVELES	INTERPRETACIÓN
ALTO	Alto o elevado comportamiento de actitud docente hacia la innovación educativa.
MEDIO	Comportamiento de actitud docente adecuado hacia la innovación educativa.
BAJO	Bajo comportamiento de actitud docente hacia la innovación educativa.

Gráfico N° 3:

Actitud docente hacia la innovación educativa en la Institución Educativa Emblemática “María Parado de Bellido”, por dimensiones y en general.



El resultado descriptivo de la variable actitud docente hacia la innovación educativa que caracteriza a la Institución Educativa Emblemática “María Parado de Bellido”, se exponen en la tabla N° 03 y en su correspondiente gráfico N° 03, establecidos con su respectiva frecuencia (fi) y porcentaje (hi), y considerando tanto por sus dimensiones, así como la actitud docente hacia la innovación educativa en general.

Los índices estadísticos obtenidos sobre la *actitud docente hacia la innovación educativa*, se muestran en los siguientes datos:

- El 15 % (12) de docentes demostraron tener un alto o elevado comportamiento de actitud docente hacia la innovación educativa.
- El 37 % (30) de docentes demostraron tener un comportamiento de

actitud docente adecuado hacia la innovación educativa.

- El 48 % (38) de docentes demostraron tener un
- bajo comportamiento de actitud docente hacia la innovación educativa.

4.3. Prueba de hipótesis

Análisis correlacional entre liderazgo del director, calidad de gestión pedagógica del director y actitud docente hacia la innovación educativa en la Institución Educativa Emblemática “María Parado de Bellido”

Tabla N° 4:

Coefficiente de correlación de Pearson entre las dimensiones de liderazgo del director y las dimensiones de calidad de gestión pedagógica del director

VARIABLE: LIDERAZGO DEL DIRECTOR	PROMEDIO	DESVIACIÓN ESTÁNDAR	N
Transmisión de entusiasmo	25,72	1,56	80
Visión de futuro	23,64	1,34	80
Estimulación para la superación	24,31	1,92	80
Consideración a asuntos individuales	24,47	2,76	80
LIDERAZGO DEL DIRECTOR EN GENERAL	103,58	1,45	80

VARIABLE: CALIDAD DE GESTIÓN PEDAGÓGICA DEL DIRECTOR	PROMEDIO	DESVIACIÓN ESTÁNDAR	N
Direccionalidad institucional	10,57	1,16	80
Calidad educativa	9,86	1,54	80
Metodología	10,34	2,28	80
Estrategias	11,96	1,83	80
CALIDAD DE GESTIÓN PEDAGÓGICA DEL DIRECTOR EN GENERAL	44,21	2,94	80

	Direccionalidad institucional	Calidad Educativa	Metodología	Estrategias
Transmisión de entusiasmo	0,76*	0,81*	0,78*	0,79*
Visión de futuro	0,78*	0,76*	0,79*	0,76*
Estimulación para la superación	0,77*	0,83*	0,80*	0,77*
Consideración a asuntos individuales	0,82*	0,76*	0,77*	0,81*

* $p < 0.05$

N = 80

El análisis estadístico correlacional entre las dimensiones de la variable *liderazgo del director* y las dimensiones de la variable *calidad de gestión pedagógica del director* en la Institución Educativa Emblemática “María Parado deBellido”, se exponen en la tabla N° 04. El estudio se realizó con el estadístico Coeficiente de Correlación de Pearson.

Los resultados correlacionales evidencian que, entre las variables *liderazgo del director* y *calidad de gestión pedagógica del director*, existe una **correlación fuerte y positiva** ($r > 0.75$) y ($r < 0.90$). En tal sentido, se establece que la correlación entre las dos variables se presenta de manera significativa. El análisis estadístico se realizó con un nivel de significancia de 0,05 bilateral.

Tabla N° 5:

Coeficiente de correlación de Pearson entre las dimensiones de liderazgo del director y las dimensiones de actitud docente hacia la innovación educativa.

VARIABLE: LIDERAZGO DEL DIRECTOR	PROMEDIO	DESVIACIÓN ESTÁNDAR	N
Transmisión de entusiasmo	25,72	1,56	80
Visión de futuro	23,64	1,34	80
Estimulación para la superación	24,31	1,92	80
Consideración a asuntos individuales	24,47	2,76	80
LIDERAZGO DEL DIRECTOR EN GENERAL	103,58	1,45	80

VARIABLE: ACTITUD DOCENTE HACIALA INNOVACIÓN EDUCATIVA	PROMEDIO	DESVIACIÓN ESTÁNDAR	N
Planes y programas de estudio	7,35	2,75	80
Proceso educativo	6,95	1,36	80
Uso de las tecnologías de comunicación e información	7,67	1,84	80
Modalidades alternativas para el aprendizaje	6,15	2,62	80
Gobierno, dirección y gestión	6,24	1,24	80
ACTITUD DOCENTE HACIA LA INNOVACIÓN EDUCATIVA EN GENERAL	29,85	1,67	80

	Planes y programas de estudio	Proceso educativo	Uso de las T.I.C.s	Modalidades Alternativas para el aprendizaje	Gobierno, dirección y gestión
Transmisión de entusiasmo	0,76*	0,83*	0,78*	0,81*	0,79*
Visión de futuro	0,78*	0,78*	0,76*	0,77*	0,76*
Estimulación para la superación	0,81*	0,77*	0,82*	0,76*	0,84*
Consideración a asuntos individuales	0,77*	0,81*	0,76*	0,82*	0,76*

* p < 0.05

N = 80

El análisis estadístico correlacional entre las dimensiones de la variable *liderazgo del director* y las dimensiones de la variable *actitud docente hacia la innovación educativa* en la Institución Educativa Emblemática “María Parado de Bellido”, se exponen en la tabla N° 05. El estudio se realizó con el estadístico Coeficiente de Correlación de Pearson. Los resultados correlacionales evidencian que, entre las variables *liderazgo del director* y *actitud docente hacia la innovación educativa*, existe una **correlación fuerte y positiva** ($r > 0.75$) y ($r < 0.90$). En tal sentido, se establece que la correlación entre las dos variables se presenta de manera significativa. El análisis estadístico se realizó con un nivel de significancia de 0,05 bilateral.

Tabla N° 6:

Coeficiente de correlación de Pearson entre las dimensiones decalidad de gestión pedagógica del director y las dimensiones de actitud docente hacia la innovación educativa.

VARIABLE: CALIDAD DE GESTIÓN PEDAGÓGICA DEL DIRECTOR	PROMEDIO	DESVIACIÓN ESTÁNDAR	N
Direccionalidad institucional	10,57	1,16	80
Calidad educativa	9,86	1,54	80
Metodología	10,34	2,28	80
Estrategias	11,96	1,83	80
CALIDAD DE GESTIÓN PEDAGÓGICA DEL DIRECTOR EN GENERAL	44,21	2,94	80

VARIABLE: ACTITUD DOCENTE HACIA LA INNOVACIÓN EDUCATIVA	PROMEDIO	DESVIACIÓN ESTÁNDAR	N
Planes y programas de estudio	7,35	2,75	80
Proceso educativo	6,95	1,36	80
Uso de las tecnologías de comunicación e información	7,67	1,84	80
Modalidades alternativas para el aprendizaje	6,15	2,62	80
Gobierno, dirección y gestión	6,24	1,24	80
ACTITUD DOCENTE HACIA LA INNOVACIÓN EDUCATIVA EN GENERAL	29,85	1,67	80

	Planes y programas de estudio	Proceso educativo	Uso de las T.I.C.s	Modalidades Alternativas para el aprendizaje	Gobierno, dirección y gestión
Direccionalidad institucional	0,82*	0,78*	0,79*	0,80*	0,85*
Calidad educativa	0,83*	0,81*	0,78*	0,79*	0,76*
Metodología	0,76*	0,79*	0,76*	0,76*	0,77*
Estrategias	0,78*	0,77*	0,76*	0,78*	0,83*

* $p < 0.05$

N = 80

El análisis estadístico correlacional entre las dimensiones de la variable *calidad de gestión pedagógica del director* y las dimensiones de la variable *actitud docente hacia la innovación educativa* en la Institución Educativa Emblemática “María Parado de Bellido”, se exponen en la tabla N° 06. El estudio se realizó con el estadístico Coeficiente de Correlación de Pearson.

Los resultados correlacionales evidencian que, entre las variables *calidad de gestión pedagógica del director* y *actitud docente hacia la innovación educativa*, existe una **correlación fuerte y positiva** ($r > 0.75$) y ($r < 0.90$). En tal sentido, se establece que la correlación entre las dos variables se presenta de manera significativa. El análisis estadístico se realizó con un nivel de significancia de 0,05 bilateral.

Tabla N° 7:

Correlación con la rho de Spearman entre liderazgo del director y calidad de gestión pedagógica del director.

Variables	Calidad de gestión pedagógica del director
Liderazgo del director	0.65**

**p < 0.01

N = 80

El estudio correlacional con los promedios generales de las variables *liderazgo del director* y *calidad de gestión pedagógica del director*, se realizaron a través del análisis de Correlación con la rho de Spearman. El estudio correlacional se expone en la tabla N° 07.

Los cálculos estadísticos demuestran que, entre la variable *liderazgo del director* y la variable *calidad de gestión pedagógica del director*, hay una correlación **lineal, fuerte y directamente proporcional** ($r > 0.51$) y ($r < 0.75$). En tal sentido, se establece que, entre el *liderazgo del director* y la *calidad de gestión pedagógica del director* en la Institución Educativa Emblemática “María Parado de Bellido”, existe una correlación estadísticamente **significativa** a un nivel de significancia de 0,01 bilateral.

Tabla N° 8:

Correlación con la rho de Spearman entre liderazgo del director y actitud docente hacia la innovación educativa.

Variables	Actitud docente hacia la innovación educativa
Liderazgo del director	0.70**

**p < 0.01

N = 80

El estudio correlacional con los promedios generales de las variables *liderazgo del director* y *actitud docente hacia la innovación educativa*, se realizaron a través del análisis de Correlación con la rho de Spearman. El estudio correlacional se expone en la tabla N° 08.

Los cálculos estadísticos demuestran que, entre la variable *liderazgo del director* y la variable *actitud docente hacia la innovación educativa*, hay una correlación **lineal, fuerte y directamente proporcional** ($r > 0.51$) y ($r < 0.75$). En tal sentido, se establece que, entre el *liderazgo del director* y la *actitud docente hacia la innovación educativa* en la Institución Educativa Emblemática “María Parado de Bellido”, existe una correlación estadísticamente **significativa** a un nivel de significancia de 0,01 bilateral.

Tabla N° 9:

Correlación con la rho de Spearman entre calidad de gestión pedagógica de director y actitud docente hacia la innovación educativa.

Variables	Actitud docente hacia la innovación educativa
Calidad de gestión pedagógica del director	0.68**

**p < 0.01

N = 80

El estudio correlacional con los promedios generales de las variables *calidad de gestión pedagógica del director* y *actitud docente hacia la innovación educativa*, se realizaron a través del análisis de Correlación con la rho de Spearman. El estudio correlacional se expone en la tabla N° 09.

Los cálculos estadísticos muestran que, entre las variables *calidad de gestión pedagógica del director* y *actitud docente hacia la innovación educativa*, hay una correlación **lineal, fuerte y directamente proporcional** ($r > 0.51$) y ($r < 0.75$). En tal sentido, se establece que, entre la *calidad de gestión pedagógica del director* y la *actitud docente hacia la innovación educativa* en la Institución Educativa Emblemática “María Parado de Bellido”, existe una correlación estadísticamente **significativa** a un nivel de significancia de 0,01 bilateral.

4.4. Discusión de resultados

La presente investigación ha arrojado resultados que evidencian correlaciones fundamentales entre las variables estudiadas.

En primer lugar, la investigación establece que existe una relación significativa y positiva entre el liderazgo del director y la calidad de su gestión pedagógica. Esto significa que un director con habilidades de liderazgo tiende a

llevar a cabo una gestión pedagógica de mayor calidad. La capacidad del director para inspirar, guiar y apoyar a su equipo tiene un impacto directo en la forma en que se implementan y desarrollan las políticas pedagógicas en su institución educativa.

Estos resultados coinciden con muchas investigaciones, las cuales indican que un liderazgo efectivo del director, es fundamental para el desarrollo y la implementación de prácticas pedagógicas de docentes de alta calidad. La figura del director, en este contexto, no solo es vista como un administrador, sino como un líder pedagógico, que influye de manera directa en la calidad educativa de la institución que dirige.

En segundo lugar, el estudio revela que existe una relación positiva y significativa entre el liderazgo del director y la actitud docente hacia la innovación educativa. Esto implica que el liderazgo y la dirección influyen en la forma en que los docentes perciben y adoptan nuevas metodologías y tecnologías educativas. El rol que cumple el director en una organización educativa debe ser la de fomentar una cultura de innovación dentro de la institución, inspirar y apoyar a los docentes en su disposición a adoptar nuevos métodos y técnicas. Este resultado podría explicar por el hecho de que un líder que promueve un ambiente de apertura y colaboración puede fomentar una actitud más positiva hacia el cambio y la innovación educativa por parte de los docentes; por lo tanto, el director juega un papel crucial en la creación de un ambiente escolar propicio para la innovación.

En tercer lugar, la investigación establece que hay una relación positiva y significativa entre la calidad de la gestión pedagógica del director y la actitud de los docentes hacia la innovación educativa. Este resultado subraya la importancia de una gestión pedagógica de alta calidad en la promoción de una actitud positiva y receptiva hacia la innovación en el aula. Cuando la gestión pedagógica es eficaz, los docentes pueden sentirse más respaldados y

preparados para explorar nuevas estrategias y enfoques en su enseñanza.

Un director que enfatiza la calidad en la enseñanza y el aprendizaje, y que ofrece apoyo y recursos para la experimentación, puede fomentar un entorno en el que los docentes se sientan empoderados para innovar. Estos resultados refuerzan la idea de que una gestión pedagógica de alta calidad por parte del director, puede ser un catalizador fundamental para la adopción de prácticas innovadoras del docente en el aula.

Desde esta perspectiva, la investigación destaca la importancia del papel del director en la promoción de prácticas pedagógicas de alta calidad y la adopción de innovaciones educativas. Es fundamental que las políticas educacionales consideren el fortalecimiento del liderazgo y la gestión pedagógica de los directores como una estrategia para mejorar la actitud y práctica docente en relación a la innovación educativa.

Los resultados de este estudio ofrecen una valiosa contribución al entendimiento de cómo las prácticas de liderazgo y gestión en el nivel directivo pueden influir en la disposición y habilidad de los docentes para adoptar enfoques innovadores en su enseñanza. También tienen importantes implicaciones para la formación de directores, así como para las políticas y prácticas en la gestión educativa. La promoción de un liderazgo eficaz podría ser un camino clave hacia la mejora de la calidad educativa y la innovación en las instituciones educativas.

CONCLUSIONES

1. Se determina que existen relaciones estadísticamente significativas y positivas entre liderazgo del director y calidad de gestión pedagógica del director en la Institución Educativa Emblemática “María Parado de Bellido”.
2. Se determina que existen relaciones estadísticamente significativas y positivas entre liderazgo del director y actitud docente hacia la innovación educativa en la Institución Educativa Emblemática “María Parado de Bellido”.
3. Se determina que existen relaciones estadísticamente significativas y positivas entre calidad de gestión pedagógica del director y actitud docente hacia la innovación educativa en la Institución Educativa Emblemática “María Parado de Bellido”.

RECOMENDACIONES

1. Demostrada la importancia que tienen el liderazgo del director, la calidad de gestión pedagógica del director y la actitud docente hacia la innovación educativa en una institución educativa, se debe *promover e implementar* eventos pedagógicos como talleres y cursos relacionados con estas temáticas, esto permitirá mejorar la calidad educativa de la institución.
2. Para contar con una visión más amplia sobre el liderazgo del director, la calidad de gestión pedagógica del director y la actitud docente hacia la innovación educativa en una institución educativa, es importante *explorar* otros factores externos que puedan influir en las variables, tales como: las actitudes asertivas, la satisfacción laboral del docente, clima organizacional en la institución, entre otros.

BIBLIOGRAFÍA

- Adair, J. (1980). *El liderazgo basado en la acción*. Mc Graw Hill.
- Alves, J. (2000). *Liderazgo y clima organizacional*. Revista de Psicología del Deporte. 1-2 (9). pp. 123-133. Recuperado de: <http://www.buenastareas.com/ensayos/clima-Organizacional.113112.html>
- Ascencio, A. (2007). *Clima institucional y desempeño docente en el Instituto Superior Tecnológico Simón Bolívar del Callao*. Tesis de maestría no publicada. Universidad Nacional de Educación "Enrique Guzmán y Valle".
- Bernabeu, D. (2009). *Estudio sobre innovación educativa en universidades catalanas mediante el aprendizaje basado en problemas y en proyectos*. (Tesis de Doctorado). Ballaterra. Universidad Autónoma de Barcelona.
- Bunge, M. (1985). *La investigación científica*. Ariel.
- Calero Pérez, M. (1994). *Hacia la excelencia de la educación*. Editorial San Marcos.
- Calero Pérez, M. (1999). *Administración educativa*. Ediciones Abedul.
- Calero Pérez, M. (2000). *El profesor del siglo XXI*. Editorial San Marcos.
- Calero Pérez, M. (2000). *Proyecto educativo institucional*. Editorial San Marcos.
- Calero, M. (2012). *Creatividad. Reto de la innovación educativa*. Grupo Editor Alfaomega.
- Caligiore, C. I (2005). *Clima organizacional y desempeño de los docentes en la ULA: Estudio de un caso*. Recuperado de: www.redalyc.org/redalyc/pdf/290/2900.pdf.
- Cañal de León, P. (2002). *La innovación educativa*. Colección Sociedad, Cultura y Educación.
- Cañal, P. (2002). *La innovación educativa*. Universidad Internacional de Andalucía.
- Capella, J. (2000). *La calidad de la educación en el aula*. Conferencia en el IV Congreso Nacional de Educadores. UPC.
- Carbonell, J. (2002). *El profesorado y la innovación educativa*. Síntesis.
- Carbonell, J. (2012). *La aventura de innovar el cambio en la escuela*. Ediciones Morata.
- Carrillo, S. (2002). *La Gestión educativa en algunos documentos del Ministerio de*

Educación. En Proyecto de Fortalecimiento de la Gestión Educativa en y a través de los Institutos Superiores Pedagógicos- PROFOGED-GTZ. Materiales de trabajo sobre gestión educativa. Lima: Ministerio de Educación del Perú. Cooperación Alemana de Desarrollo-GTZ.

Cochran, W. (1981). *Técnicas de muestreo*. Continental S.A.

Chiavenato, I. (2000). *Introducción a la teoría general de la administración*. (3ª Ed.). McGraw Hill.

Chiavenato, I. (2002). *Administración en los nuevos tiempos* (2ª Ed.). Editorial Quebecor.

Dabdoub, L. (2002): *Liderazgo creativo con inteligencia emocional*. Ariel.

Daza Portocarrero, J. (2006): *Análisis estadístico con SPSS 22*. Megabyte.

De la Torre, S. (1997). *Innovación educativa. El proceso de innovación*. Dykinson.

Delors, (1996). *La educación encierra un tesoro. Informe sobre la educación para el siglo XXI*. UNESCO.

Fischman, D. (2000). *El espejo de un líder*. El Comercio – Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas.

García, C. (2006). *Influencia del clima organizacional en el desempeño docente en instituciones educativas de la UGEL 14 Oyón*. Tesis de maestría, Universidad Nacional Mayor de San Marcos.

Gento P., S. (1994). *Participación en la gestión educativa*. Santillana.

Gibson y colaboradores (1984). *Clima organizacional*. Extraído el 10 de julio del 2010 desde <http://www.monografias.com/trabajos/31/clima-organizational-aula.shtml>

Goberna, R. (2001). *Aprender a liderar equipos*. Ediciones Paidós.

Gómez, O. (2016). *Innovación educativa. Factor fundamental para el desarrollo del sector educativo*. Ed. Limusa.

Goncalves, A. (2000): *Fundamentos del clima organizacional*. Sociedad Latinoamericana para la calidad (SLC).

Hernández Sampieri, Roberto y Otros. (1996). *Metodología de la investigación*. Mc

Graw Hill.

Kerlinger, F. (1979). *Enfoque conceptual de la investigación del comportamiento*. Interamericana S.A.

Kerlinger, F. (1979). *Investigación del comportamiento. Técnica y metodología*. Interamericana S.A.

López, Francisco (1995). *La gestión de calidad en educación*. Ed. La muralla.

Maureira, O. (2004). *El liderazgo factor de eficacia escolar, hacia un modelocausal*. REICE - Revista Electrónica Iberoamericana sobre Calidad, Eficacia y Cambio en Educación, 2 (1). Referencia electrónica, recuperado el 16 de febrero del 2010, de <http://redalyc.uaemex.mx/pdf/551/55120108.pdf>

Maxwell, J. (2007). *Desarrolle el líder que está en usted*. Nashville (USA): Grupo Nelson, Editorial Caribe.

Menarguez, J. (2004): *Descripción del clima organizacional en equipos de atención primaria de una comunidad autónoma*. Fundación Index.

Ministerio de Educación. (2013). *Marco de la Innovación y las buenas prácticas educativas en el Perú*. Documento de Trabajo.

Murillo, F. (2006). *Una dirección escolar para el cambio: del liderazgo transformacional al liderazgo distribuido*. REICE - Revista Electrónica Iberoamericana sobre Calidad, Eficacia y Cambio en Educación, 4 (4e), 11-24. Referencia electrónica, recuperado el 11 de abril del 2010, de <http://redalyc.aemex.mx/pdf/551/55140403.pdf>

Murillo, J. y Cuenca, R. (2007). *Clima institucional y liderazgo*. Revista Electrónica Iberoamericana sobre Calidad, Eficacia y Cambio en Educación (REICE).

Padua, Jorge. (2001). *Técnicas de investigación aplicadas a las ciencias sociales*. Fondo de Cultura y Económica.

Paredes, J., De la Herrán, A., Santos, M. y Gairín, J. (2009). *La práctica de la innovación educativa*. Editorial Síntesis.

Peralta, M. (2008). *Innovaciones curriculares en educación infantil. Avanzando*

a propuestas posmodernas. Editorial Trillas.

Rincón, J. (2005): *Relación entre estilo de liderazgo del director y desempeño de docentes del Valle del Chumbao de la provincia de Andahuaylas*. Tesis de maestría no publicada. Universidad Nacional Mayor de San Marcos.

Rivas, M. (2010). *Innovación Educativa. Teoría, proceso y estrategias*. Editorial Síntesis.

Ruiz, R, Martínez, R. y Valladares, L. (2010). *Innovación en la educación superior. Hacia las sociedades del conocimiento*. Fondo de Cultura Económica. Universidad Nacional Autónoma de México.

Sorados, M. (2010). *Influencia del liderazgo en la calidad de la gestión educativa*. Universidad Nacional Mayor de San Marcos, tesis de maestría.

Sovero, F. (2001). *Como dirigir un centro educativo innovador*. Editorial San Marcos.

Traver, J. A. y García López, R. (2007). *Construcción de un cuestionario- escalasobre actitud del profesorado frente a la innovación educativa mediante técnicasde trabajo cooperativo (CAPIC)*. Revista Electrónica de Investigación Educativa, 9 (1). Recuperado en: <http://redie.uabc.mx/vol.9no1/contenidotraver.html>

UNESCO. (2004). *Las tecnologías de la información y la comunicación en la formación docente*. Guía de planificación.

UNESCO. (2006). *Modelos innovadores en la formación inicial docente*. Guía de planificación.

Universidad Veracruzana. (2012). *Innovación educativa, experiencias desde el ámbito del proyecto de aula*. 1er. Foro regional universitario de innovación educativa. Revista Educativa.

Valdivia, E. (2003). *Liderazgo y gestión en los centros de educación técnica*. Printed in Perú.

Wilson, J. (1992). *Cómo valorar la calidad de la enseñanza*. Paidós.

ANEXOS

INSTITUCIÓN EDUCATIVA EMBLEMÁTICA “MARÍA PARADO DE BELLIDO”
CUESTIONARIO DE LIDERAZGO DEL DIRECTOR EN UN CENTRO
EDUCATIVO

ESTIMADO DOCENTE

Este cuestionario está pensado para describir el estilo de liderazgo del director en un centro educativo. En este caso se refiere a las percepciones que usted tiene de la actuación del director en su Institución Educativa.

No hay respuestas que se puedan considerar mejores o peores. Solamente es un instrumento exhaustivo para saber cuáles son las percepciones de las relaciones del director con su Institución.

Las respuestas que usted contestará son totalmente anónimas y se analizará la información de tal modo que ninguna persona quedará identificada, ya que las valoraciones serán siempre globales.

El significado de los valores son los siguientes:

1 = Nunca

2 = Pocas veces

3 = A veces

4 = Casi siempre

5 = Siempre

NO HAY RESPUESTAS CORRECTAS O INCORRECTAS, debes responder señalando con una **X** sólo una de las alternativas correspondiente a cada afirmación, con la mayor precisión y sinceridad posible.

Gracias por tu colaboración.

MI DIRECTOR / A ...

ITEMS	VALORES				
	1	2	3	4	5
1. Me presta ayuda cuando observa mis esfuerzos.					
2. Me proporciona formas nuevas de enfocar problemas.					
3. No interviene hasta que los problemas se agravan.					
4. Centra su atención en aquello que no funciona de acuerdo con lo previsto. (Irregularidades, errores o desviaciones de los estándares)					
5. Se involucra cuando surgen temas importantes.					
6. Da a conocer cuáles son sus valores y principios más importantes.					
7. Está presente cuando se le necesita.					
8. Considera diferentes perspectivas cuando intenta solucionar los problemas.					
9. Habla de forma optimista sobre el futuro.					
10. Me hace sentir orgulloso/a de trabajar con él/ella.					
11. Personaliza las responsabilidades cuando se fijan los objetivos.					
12. Espera a que las cosas vayan mal antes de intervenir.					
13. Habla entusiastamente acerca de qué necesidades debenser satisfechas.					
14. Enfatiza la importancia de tener un fuerte sentido del deber.					
15. Dedicar tiempo a enseñar y capacitar al equipo de profesores.					
16. Establece los incentivos relacionados con la consecución de objetivos.					
17. Muestra que no es partidario de "si yo no lo he roto, yo no arreglo".					
18. Va más allá de su propio interés por el bien del grupo.					
19. Me trata como persona individual más que como miembro de un grupo.					
20. Demuestra que los problemas deben ser crónicos antes de actuar.					
21. Se ha ganado mi respeto por su forma de actuar.					
22. Concentra toda su atención cuando resuelve problemas, errores o quejas.					

ITEMS	VALORES				
	1	2	3	4	5
23. Considera los aspectos morales y éticos en las decisiones que toma.					
24. Hace un seguimiento de los errores detectados.					
25. Demuestra un sentido de autoridad y confianza.					
26. Presenta una convincente visión del futuro.					
27. Comunica regularmente los fracasos con el fin de superarlos.					
28. Evita tomar decisiones.					
29. Considera que tengo necesidades y habilidades diferentes de los otros.					
30. Me hace ver los problemas desde muy distintos ángulos.					
31. Me ayuda a mejorar mis capacidades.					
32. Sugiere nuevas formas de completar el trabajo.					
33. Se demora en responder los temas urgentes.					
34. Enfatiza la importancia de una misión común.					
35. Expresa su satisfacción cuando yo cumpla las expectativas.					
36. Expresa confianza en que las metas serán cumplidas.					
37. Es efectivo en satisfacer mis necesidades relacionadas con el trabajo.					
38. Utiliza formas de liderazgo que son satisfactorias.					
39. Me incita a hacer más de lo que yo tenía previsto.					
40. Demuestra su autoridad.					
41. Trabaja conmigo de una forma satisfactoria.					
42. Aumenta mis deseos de tener éxito.					
43. Consigue que la organización sea eficiente.					
44. Incrementa mi esfuerzo y motivación.					
45. Lidera un grupo que es efectivo.					

INSTITUCIÓN EDUCATIVA EMBLEMÁTICA “MARÍA PARADO DE BELLIDO”

C C G P D

Cuestionario sobre Calidad de Gestión Pedagógica del director

ESTIMADO DOCENTE:

A continuación, encontrarás una serie de afirmaciones referente a la calidad de gestión pedagógica que realiza el director en tu plantel.

Lee con atención y cuidado cada una de ellas.

En cada caso señale con una X la casilla correspondiente a la alternativa que mejor represente cada situación, de acuerdo a los códigos de valores.

El significado de los códigos de valores son los siguientes:

- 1: Muy deficiente
- 2: Deficiente
- 3: Regular
- 4: Eficiente
- 5: Muy eficiente

POR FAVOR CONTESTE TODAS LAS AFIRMACIONES. NO HAY RESPUESTAS BUENAS O MALAS, sólo debes responder con la mayor precisión y sinceridad posible a las afirmaciones.

Gracias.

ITEMS	VALORES				
	1	2	3	4	5
DIRECCIONALIDAD INSTITUCIONAL					
1. Conduce de manera participativa la planificación institucional a partir del conocimiento de los procesos pedagógicos.					
2. Lidera una comunidad de aprendizaje con los docentes de su institución educativa.					
3. Lidera procesos de evaluación de la gestión de la IE en el marco de la mejora continua y el logro de los aprendizajes.					
4. Establece metas, objetivos e indicadores en función del logro de los aprendizajes de los estudiantes.					
5. Promueve la participación democrática de los diversos actores de la IE y la comunidad en favor de los aprendizajes.					
CALIDAD EDUCATIVA					
6. Gestiona la calidad de los procesos pedagógicos al interior de la IE con el fin de alcanzar las metas de aprendizaje.					
7. Realiza un análisis reflexivo respecto a las fortalezas, debilidades y necesidades de la IE.					
8. Favorece las condiciones operativas que aseguren aprendizajes de calidad en todos los estudiantes.					
9. Gestiona las condiciones para la mejora de los aprendizajes.					
10. Orienta los procesos pedagógicos para la mejora de los aprendizajes.					
METODOLOGÍA					
11. Logra el cumplimiento eficaz de la función que realiza el docente.					
12. Toma decisiones acertadas para mejorar la enseñanza en la I.E.					
13. Cuenta con los instrumentos de gestión educativa (PEI, PCI, PAT, POI, RI)					
14. Supervisa constantemente las funciones que realizan los trabajadores de la IE.					
15. Cuenta con herramientas adecuadas para la evaluación de su personal.					

ITEMS	VALORES				
	1	2	3	4	5
ESTRATEGIAS					
16. Maneja estrategias de prevención y resolución pacífica de conflictos mediante el diálogo, el consenso y la negociación.					
17. Asume una actitud asertiva y empática en el manejo de situaciones conflictivas.					
18. Fomenta la gestión del conflicto como oportunidad de aprendizaje en la comunidad educativa.					
19. Gestiona el desarrollo de estrategias de prevención y manejo de situaciones de riesgo que aseguren la seguridad e integridad de los miembros de la comunidad educativa.					
20. Orienta el uso de estrategias y recursos metodológicos en función del logro de las metas de aprendizaje de los estudiantes.					

INSTITUCIÓN EDUCATIVA EMBLEMÁTICA “MARÍA PARADO DE BELLIDO”

CUESTIONARIO DE INNOVACIÓN EDUCATIVA

ESTIMADO DOCENTE:

Agradecemos su colaboración con la investigación desarrollando el cuestionario que permitirá conocer la opinión que tienen los docentes acerca de la innovación educativa.

El cuestionario es de carácter anónimo.

Seguidamente se presentan 13 afirmaciones sobre la innovación educativa. Te pedimos que contestes a dichas preguntas reflexionando detenidamente sobre el contenido de cada una de ellas.

El significado de los valores son los siguientes:

1 = Totalmente en desacuerdo

2 = En desacuerdo

3 = Neutro

4 = De acuerdo

5 = Totalmente de acuerdo

NO HAY RESPUESTAS CORRECTAS O INCORRECTAS, debes responder señalando con una **X** sólo una de las alternativas correspondiente a cada afirmación, con la mayor precisión y sinceridad posible a las cuestiones que se plantean.

Gracias por tu colaboración

ITEMS	VALORES				
	1	2	3	4	5
1. El proceso de innovación educativa la busca la formación integral.					
2. El proceso de innovación educativa es flexible a los cambios.					
3. El proceso de innovación educativa tiene en cuenta el diagnóstico de las propuestas curriculares.					
4. En el proceso de innovación educativa los planes y programas de estudio deben perfeccionarse.					
5. La innovación pedagógica es una innovación de naturaleza muy compleja.					
6. En la innovación educativa el proceso de enseñanza y aprendizaje es responsabilidad absoluta del docente.					
7. La formación del docente es un indicador de la innovación educativa.					
8. El proceso de enseñanza y aprendizaje se enriquece cuando la innovación educativa aporta nuevos recursos y materiales de aprendizaje.					
9. En el proceso de innovación educativa la institución educativa debe integrarse a redes de investigación mundial.					
10. La innovación educativa debe mejorar las redes de cooperación e intercambio con instituciones educativas del interior y exterior del país.					
11. En el proceso de innovación educativa se debe tener en cuenta nuevos paradigmas educativos.					
12. El proceso de innovación educativa implica también el desarrollo y crecimiento de las instituciones educativas.					
13. En las instituciones educativas los cuadros de dirección y gobierno deben liderar las innovaciones educativas.					

VALIDACIÓN DEL JUICIO DE EXPERTO DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

DATOS GENERALES:

Apellidos y nombres del informante:	CHAVEZ VALENTIN MARIA ELENA, identificado con DNI: 04015566
Centro Laboral:	Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle
Título de la investigación:	Liderazgo del director, calidad de gestión pedagógica del director y actitud docente hacia la innovación educativa en la Institución Educativa Emblemática "María Parado de Bellido"
Nombre del instrumento:	El cuestionario sobre gestión pedagógica del director es un test de 20 ítems que establece la gestión pedagógica que realiza el director en una institución. El cuestionario evalúa 4 dimensiones, estos son: <input type="checkbox"/> Direccionalidad Institucional <input type="checkbox"/> Calidad educativa <input type="checkbox"/> Metodología <input type="checkbox"/> Estrategias
Autor(a) del instrumento:	Lic. Morayma Amparo Molina Javier

ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

Indicadores	Criterios	Calificación
1. Claridad	Emplea lenguaje apropiado para las unidades muestrales.	10
2. Objetividad	Está expresado en conductas observables.	9
3. Actualidad	Considera conceptos/teorías/modelos actualizados.	9
4. Organización	Presenta un diseño ordenado lo que facilita su comprensión.	9
5. Suficiencia	Considera el número suficiente de ítems para cada dimensión.	9
6. Tamaño	La cantidad de ítems está en función de las unidades muestrales.	10
7. Intencionalidad	Sus ítems están formulados para recoger información requerida.	10
8. Consistencia	Los ítems se basan en aspectos teóricos – científicos.	9
9. Coherencia	Sus ítems derivan de la operacionalización de variables.	9
10. Metodología	El Instrumento corresponde al método y técnica a emplear en el estudio.	10
Suma de calificaciones:		94
Indicaciones: Calificar cada criterio dentro del rango de 0 a 10 puntos.		

VALORACIÓN DEL INSTRUMENTO:

Escala de Valoración del Instrumento	Inadecuado	Poco Adecuado	Adecuado	Muy Adecuado	Excelente
	De 0 a 50	De 51 a 69	De 70 a 89	De 90 a 98	De 99 a 100
	No aplicable		Aplicable		

OPINION DE APLICABILIDAD:

Aplicable	<input checked="" type="checkbox"/> Aplicable después de corregir	No aplicable
-----------	---	--------------

Pasco, 25 de julio del 2023

CHAVEZ VALENTIN MARIA ELENA

DNI: 04015566

VALIDACIÓN DEL JUICIO DE EXPERTO DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

DATOS GENERALES:

Apellidos y nombres del informante:	Mg. SANTOS HINOSTROZA WILIAM CESAR MAGISTER EGRESADO DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DANIEL ALCIDES CARRION DNI 04085373
Centro Laboral:	
Título de la investigación:	Liderazgo del director, calidad de gestión pedagógica del director y actitud docente hacia la innovación educativa en la Institución Educativa Emblemática "María Parado de Bellido"
Nombre del instrumento:	Cuestionario de Satisfacción Laboral un test de 26 ítems que mide el nivel de satisfacción que tiene el o la docente referente a sus labores de trabajo en una institución educativa. El cuestionario evalúa 4 dimensiones, estos son: <input type="checkbox"/> Satisfacción con los estímulos y salarios <input type="checkbox"/> Satisfacción con las condiciones laborales <input type="checkbox"/> Satisfacción con la supervisión <input type="checkbox"/> Satisfacción con el trabajo
Autor(a) del instrumento:	Lic. Morayma Amparo Molina Javier

ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

Indicadores	Criterios	Calificación
1. Claridad	Emplea lenguaje apropiado para las unidades muestrales.	10
2. Objetividad	Está expresado en conductas observables.	9
3. Actualidad	Considera conceptos/teorías/modelos actualizados.	9
4. Organización	Presenta un diseño ordenado lo que facilita su comprensión.	10
5. Suficiencia	Considera el número suficiente de ítems para cada dimensión.	10
6. Tamaño	La cantidad de ítems está en función de las unidades muestrales.	10
7. Intencionalidad	Sus ítems están formulados para recoger información requerida.	9
8. Consistencia	Los ítems se basan en aspectos teóricos – científicos.	9
9. Coherencia	Sus ítems derivan de la operacionalización de variables.	9
10. Metodología	El Instrumento corresponde al método y técnica a emplear en el estudio.	10
Suma de calificaciones:		95
Indicaciones: Calificar cada criterio dentro del rango de 0 a 10 puntos.		

VALORACIÓN DEL INSTRUMENTO:

Escala de Valoración del Instrumento	Inadecuado	Poco Adecuado	Adecuado	Muy Adecuado	Excelente
	De 0 a 50	De 51 a 69	De 70 a 89	De 90 a 98	De 99 a 100
No aplicable			Aplicable		

OPINION DE APLICABILIDAD:

Aplicable	<input checked="" type="checkbox"/>	Aplicable después de corregir	<input type="checkbox"/>	No aplicable	<input type="checkbox"/>
-----------	-------------------------------------	-------------------------------	--------------------------	--------------	--------------------------

Pasco, 26 de julio del 2023


Mg. SANTOS HINOSTROZA WILIAM CESAR

DNI 04085373

VALIDACIÓN DEL JUICIO DE EXPERTO DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

DATOS GENERALES:

Apellidos y nombres del informante:	Dra. Liz Ketty BERNALDO FAUSTINO Doctora en Ciencias de la Educación conferido por la UNIVERSIDAD NACIONAL DANIEL ALCIDES CARRION
Centro Laboral:	
Título de la investigación:	Liderazgo del director, calidad de gestión pedagógica del director y actitud docente hacia la innovación educativa en la Institución Educativa Emblemática "María Parado de Bellido"
Nombre del instrumento:	El Cuestionario de Liderazgo de director en un Centro Educativo es un test de 45 ítems que valoran la capacidad de liderazgo que tiene el director en una institución educativa. El cuestionario evalúa 4 dimensiones, estos son: <input type="checkbox"/> Transmisión de entusiasmo <input type="checkbox"/> Visión de futuro <input type="checkbox"/> Estimulación para la superación <input type="checkbox"/> Consideración a asuntos individuales
Autor(a) del instrumento:	Lic. Morayma Amparo Molina Javier

ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

Indicadores	Criterios	Calificación
1. Claridad	Emplea lenguaje apropiado para las unidades muestrales.	10
2. Objetividad	Está expresado en conductas observables.	9
3. Actualidad	Considera conceptos/teorías/modelos actualizados.	9
4. Organización	Presenta un diseño ordenado lo que facilita su comprensión.	9
5. Suficiencia	Considera el número suficiente de ítems para cada dimensión.	9
6. Tamaño	La cantidad de ítems está en función de las unidades muestrales.	10
7. Intencionalidad	Sus ítems están formulados para recoger información requerida.	10
8. Consistencia	Los ítems se basan en aspectos teóricos – científicos.	9
9. Coherencia	Sus ítems derivan de la operacionalización de variables.	9
10. Metodología	El Instrumento corresponde al método y técnica a emplear en el estudio.	10
Suma de calificaciones:		94

Indicaciones: Calificar cada criterio dentro del rango de 0 a 10 puntos.

VALORACIÓN DEL INSTRUMENTO:

Escala de Valoración del Instrumento	Inadecuado	Poco Adecuado	Adecuado	Muy Adecuado	Excelente
	De 0 a 50	De 51 a 69	De 70 a 89	De 90 a 98	De 99 a 100
	No aplicable		Aplicable		

OPINION DE APLICABILIDAD:

Aplicable	<input checked="" type="checkbox"/>	Aplicable después de corregir	<input type="checkbox"/>	No aplicable	<input type="checkbox"/>
-----------	-------------------------------------	-------------------------------	--------------------------	--------------	--------------------------

Pasco, 25 de julio del 2023

Dra. Liz Ketty BERNALDO FAUSTINO

DNI. 43230175

MATRIZ DE CONSISTENCIA

TÍTULO: “LIDERAZGO DEL DIRECTOR, CALIDAD DE GESTIÓN PEDAGÓGICA DEL DIRECTOR Y ACTITUD DOCENTE HACIA LA INNOVACIÓN EDUCATIVA EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA EMBLEMÁTICA “MARÍA PARADO DE BELLIDO” – PASCO – 2023”

	Problema	Objetivos	Hipótesis	Metodología
General	¿Qué relaciones existen entre liderazgo del director, calidad de gestión pedagógica del director y actitud docente hacia la innovación educativa en la Institución Educativa Emblemática “María Parado de Bellido”?	Establecer las relaciones que existen entre liderazgo del director, calidad de gestión pedagógica del director y actitud docente hacia la innovación educativa en la Institución Educativa Emblemática “María Parado de Bellido”.	Hi = Existe una relación estadísticamente significativa entre liderazgo del director, calidad de gestión pedagógica del director y actitud docente hacia la innovación educativa en la Institución Educativa Emblemática “María Parado de Bellido”.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Tipo de investigación: <i>Investigación científica básica</i> 2. Diseño de investigación: <i>Investigación No Experimental</i> Diseño específico: <i>Transeccional correlacional</i> 3. Población: N = 89 4. Muestra: n = 80 5. Métodos: Inductivo, Deductivo, Analítico, Sintético. 6. Instrumentos de recolección de datos: Para medir Liderazgo del director: <ul style="list-style-type: none"> ▪ <i>Cuestionario de Liderazgo del director en un Centro Educativo</i> Para medir Calidad de gestión pedagógica del director: <ul style="list-style-type: none"> ▪ <i>Cuestionario sobre Calidad de Gestión Pedagógica del director</i> Para medir Actitud docente hacia la innovación educativa: <ul style="list-style-type: none"> ▪ <i>Cuestionario de la innovación educativa</i> 7. Técnicas de procesamiento de datos: Distribución de Frecuencia, Media Aritmética, Desviación Estándar, Coeficiente de Correlación de Pearson, Coeficiente de Correlación rho de Spearman. 8. Tratamiento estadístico: Análisis con el programa computacional SPSS, versión 22.
Específico 1	a) ¿Qué relaciones existen entre liderazgo del director y calidad de gestión pedagógica del director en la Institución Educativa Emblemática “María Parado de Bellido”?	a) Determinar las relaciones que existen entre liderazgo del director y calidad de gestión pedagógica del director en la Institución Educativa Emblemática “María Parado de Bellido”.	H1 = Existe una relación estadísticamente significativa entre liderazgo del director y calidad de gestión pedagógica del director en la Institución Educativa Emblemática “María Parado de Bellido”.	
Específico 2	b) ¿Qué relaciones existen entre liderazgo del director y actitud docente hacia la innovación educativa en la Institución Educativa Emblemática “María Parado de Bellido”?	b) Determinar las relaciones que existen entre liderazgo del director y actitud docente hacia la innovación educativa en la Institución Educativa Emblemática “María Parado de Bellido”.	H2 = Existe una relación estadísticamente significativa entre liderazgo del director y actitud docente hacia la innovación educativa en la Institución Educativa Emblemática “María Parado de Bellido”.	
Específico 3	c) ¿Qué relaciones existen entre calidad de gestión pedagógica del director y actitud docente hacia la innovación educativa en la Institución Educativa Emblemática “María Parado de Bellido”?	c) Determinar las relaciones que existen entre calidad de gestión pedagógica del director y actitud docente hacia la innovación educativa en la Institución Educativa Emblemática “María Parado de Bellido”.	H3 = Existe una relación estadísticamente significativa entre calidad de gestión pedagógica del director y actitud docente hacia la innovación educativa en la Institución Educativa Emblemática “María Parado de Bellido”.	

OPERACIONALIZACIÓN

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES
Liderazgo del director	Transmisión de entusiasmo	Transmite confianza y respeto. Genera lealtad y compromiso. Es honesto y coherente.
	Visión de futuro	Genera compromiso de todos en los proyectos institucionales. Desarrolla sentido de identidad en el cumplimiento de metas y objetivos de la institución.
	Estimulación para la superación	Motiva la actuación con nuevas ideas y con responsabilidad. Motiva el crecimiento personal a todos.
	Consideración a asuntos individuales	Presta atención a intereses personales. Es empático.
Calidad de gestión pedagógica del director	Direccionalidad institucional	Lidera una comunidad de aprendizaje con los docentes de su comunidad educativa. Conduce de manera participativa la planificación institucional a partir del conocimiento de los procesos pedagógicos.
	Calidad Educativa	Realiza un análisis reflexivo respecto a las fortalezas, debilidades y necesidades de la IE. Gestiona la calidad de los procesos pedagógicos al interior de la IE con el fin de alcanzar las metas de aprendizaje.
	Metodología	Toma decisiones acertadas para mejorar la enseñanza en la I.E. Logra el cumplimiento eficaz de la función que realiza el docente.
	Estrategias	Asume una actitud asertiva y empática en el manejo de situaciones conflictivas. Maneja estrategias de prevención y resolución pacífica de conflictos mediante el diálogo, el consenso y la negociación.
Actitud docente hacia la innovación docente	Planes y programas de estudio	Formación integral, Flexibilidad, Fundamentación diagnóstica de las propuestas curriculares, Criterios orientadores para la innovación de planes y programas.
	Proceso educativo	Proceso de aprendizaje, Proceso de enseñanza, Formación docente para el aprendizaje, Recursos y materiales de aprendizaje.
	Uso de las tecnologías de comunicación e información	Red educativa, Red de investigación, Red de cooperación e intercambio, Red de vinculación social.
	Modalidades alternativas para el aprendizaje	Paradigma educativo, Modelos de organización, Proceso de enseñanza y aprendizaje.
	Gobierno, dirección y gestión	Criterios orientadores, Gobierno, Dirección, Gestión.