

UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN
ESCUELA DE POSGRADO
EDUCACIÓN, MENCIÓN EN GESTIÓN Y
PLANEAMIENTO EDUCATIVO



LIDERAZGO PEDAGÓGICO DEL DIRECTOR Y LA GESTIÓN
DE LOS APRENDIZAJES EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA
HIPOLITO UNANUE DEL DISTRITO DE OBAS - 2021

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN: GESTIÓN ESTRATÉGICA
EDUCATIVA

TESIS PARA OPTAR EL GRADO DE MAESTRO EN
EDUCACIÓN, MENCIÓN EN GESTIÓN Y PLANEAMIENTO
EDUCATIVO

TESISTA: CORNE UZURIAGA LIDIA MARIBEL

ASESOR: DR. CAMPOS MEZA SEBASTIAN

HUÁNUCO - PERÚ

2022

DEDICATORIA

A Dios el dador de vida. A mi hermana Zulema Noemi que con sus consejos me animó en todo el proceso de mi formación profesional y todos los que aportaron para el desarrollo de esta investigación.

AGRADECIMIENTO

A los docentes de la Escuela de Postgrado de la Universidad Nacional Hermilio Valdizan, por compartir sus conocimientos a través de la enseñanza, de manera muy especial al Dr. Sebastián Campos Meza, asesor en el desarrollo de esta investigación. Y a todos los que forman parte de la Institución Educativa Hipólito Unanue del distrito de Obas, por su gran aporte y colaboración.

RESUMEN

La presente tesis titulada “Liderazgo pedagógico del director y la gestión de los aprendizajes en la Institución Educativa Hipólito Unanue del distrito de Obas-2021”, busco determinar la influencia del liderazgo pedagógico del director en la gestión de los aprendizajes en la Institución Educativa Hipólito Unanue del distrito de Obas-2021. En cuanto a la metodología, por sus características fue de tipo básica ya que estuvo orientada a lograr un nuevo conocimiento de forma metódica y sistemática. Asimismo, el nivel fue explicativo ya que se buscó establecer la relación de causalidad entre las variables. La muestra estuvo conformada por 34 docentes de la Institución Educativa Hipólito Unanue del distrito de Obas, el diseño fue no experimental ya que no se alteraron ninguna de las variables. Se utilizó como instrumento dos cuestionarios, las cuales fueron validados por juicio de expertos y la confiabilidad fue a través del coeficiente de Alpha de Cronbach. Como conclusión la investigación determinó que “la Rho de Spearman entre la variable Liderazgo pedagógico del director y la variable gestión de los aprendizajes, es de 0.331 y en relación al baremo de estimación de la correlación de Spearman posee una correlación positiva baja y además los datos poseen un nivel de significancia de 0,003 siendo menor que 0,05, indicando que la correlación es significativa, pudiendo concluir que el Liderazgo pedagógico” del director influye, baja pero significativo en la Gestión de los aprendizajes de la Institución Educativa “Hipólito Unanue” del distrito de Obas-2021. Por lo que se rechaza la hipótesis nula.

Palabras clave: Capacidad técnica, Gestión institucional, Manejo emocional y situacional y Manejo organizacional.

ABSTRACT

This thesis entitled "Pedagogical leadership of the director and the management of learning in the Hipólito Unanue Educational Institution of the Obas-2021 district" sought to determine the influence of the pedagogical leadership of the director in the management of learning in the Hipólito Unanue Educational Institution of the district of Obas-2021. Obas district-2021. As for the methodology, due to its characteristics it was of a basic type since it was oriented to achieve new knowledge in a methodical and systematic way; Likewise, the level was explanatory since it sought to establish causality between the variables. The sample consisted of 34 teachers from the Hipólito Unanue Educational Institution in the Obas district, the design was non-experimental since none of the variables were altered. Two questionnaires were used as an instrument, which were validated by expert judgment and reliability was through Cronbach's Alpha coefficient. In conclusion, the investigation determined that Spearman's Rho between the variable Pedagogical leadership of the director and the learning management variable is 0.331 and in relation to the estimation scale of the Spearman correlation it has a low positive correlation and also the data have a significance level of 0.003 being less than 0.05, indicating that the correlation is significant, being able to conclude that the director's pedagogical leadership influences, low but significant in the Learning Management of the Educational Institution "Hipólito Unanue" of the district of Obas-2021. Therefore, the null hypothesis is rejected.

Keywords: Technical capacity, Institutional management, Emotional and situational management and Organizational management

ÍNDICE

DEDICATORIA	ii
AGRADECIMIENTO.....	iii
RESUMEN.....	iv
ABSTRACT	v
INTRODUCCIÓN	xiv
1 CAPÍTULO I: ASPECTOS BÁSICOS DEL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN.....	16
1.1 Fundamentación del problema	16
1.2 Justificación e importancia de la investigación.....	21
1.2.1 Justificación teórica.....	21
1.2.2 Justificación práctica.....	21
1.2.3 Importancia	21
1.3 Viabilidad de la investigación	22
1.4 Formulación del problema	23
1.4.1 Problema general.....	23
1.4.2 Problemas específicos	23
1.5 Formulación de objetivos	24
1.5.1 Objetivo general.....	24

1.5.2	Objetivos específicos.....	24
2	CAPÍTULO II: SISTEMA DE HIPÓTESIS.....	25
2.1	Formulación de las hipótesis.....	25
2.1.1	Hipótesis general.....	25
2.1.2	Hipótesis específicas.....	25
2.2	Operacionalización de las variables.....	26
2.3	Definición operacional de las variables.....	27
2.3.1	Variable independiente.....	27
2.3.2	Variable dependiente.....	27
3	CAPÍTULO III. MARCO TEÓRICO.....	28
3.1	Antecedentes de investigación.....	28
3.2	A nivel internacional.....	28
3.3	A nivel nacional.....	32
3.4	A nivel local.....	34
3.5	Bases teóricas.....	36
3.5.1	Liderazgo pedagógico del director.....	36
3.5.2	Importancia del liderazgo del director.....	39
3.5.3	Elementos del liderazgo educativo.....	40
3.5.4	Tipos de liderazgo.....	41
3.5.5	Roles y funciones de un director.....	43

3.5.6	Consideraciones sobre la aplicación del liderazgo en la institución	44
3.5.7	Elementos que potencian resultados pedagógicos	45
3.5.8	Gestión de los aprendizajes.....	46
3.5.9	La gestión educativa.....	48
3.5.10	Estrategias y herramientas para gestionar una institución educativa	50
3.5.11	Gestión de los procesos de aprendizaje.....	51
3.5.12	Dimensiones.....	55
3.6	Bases conceptuales.....	57
4	CAPÍTULO IV: MARCO METODOLÓGICO	59
4.1	Ámbito.....	59
4.2	Tipo y nivel de investigación	59
4.2.1	Tipo de estudio.....	59
4.2.2	Nivel de estudio.....	60
4.3	Población y muestra	61
4.3.1	Descripción de la población.....	61
4.3.2	Muestra y método de muestreo	62
4.3.3	Criterios de inclusión y exclusión.....	63
4.4	Diseño de investigación	63
4.5	Técnicas e instrumentos	64
4.5.1	Técnicas.....	64

4.5.2	Instrumentos	64
4.6	Técnicas para el procesamiento y análisis de datos	66
4.7	Aspectos éticos.....	67
5	CAPÍTULO V: RESULTADOS Y DISCUSIÓN	68
5.1	Análisis descriptivo	68
5.1.1	Variable Liderazgo pedagógico del director	68
5.1.2	Variable Gestión de los aprendizajes	72
5.2	Análisis inferencial y/o contrastación de hipótesis	77
5.2.1	Prueba de Hipótesis general	77
5.2.2	Hipótesis Específica 1.....	79
5.2.3	Hipótesis Específica 2.....	81
5.2.4	Hipótesis Específica 3.....	82
5.2.5	Hipótesis Específica 4.....	84
5.3	Discusión de resultados.....	85
5.4	Aporte científico de la investigación.....	87
	CONCLUSIONES	88
	SUGERENCIAS	90
	REFERENCIAS.....	91
	ANEXOS	98

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1.	Docentes que laboran en la I.E “Hipólito Unanue” del distrito de Obas	62
Tabla 2.	Tabla resumen de las técnica e instrumentos	65
Tabla 3.	Juicio de expertos	65
Tabla 4.	Confiabilidad de los instrumentos	66
Tabla 5.	Liderazgo pedagógico del director de la Institución Educativa “Hipólito Unanue” del distrito de Obas-2021	68
Tabla 6.	Liderazgo pedagógico del director de la Institución Educativa “Hipólito Unanue” del distrito de Obas-2021	68
Tabla 7.	Capacidad técnica de la Institución Educativa “Hipólito Unanue” del distrito de Obas-2021	69
Tabla 8.	Capacidad técnica de la Institución Educativa “Hipólito Unanue” del distrito de Obas-2021	69
Tabla 9.	Manejo emocional y situacional de la Institución Educativa “Hipólito Unanue” del distrito de Obas-2021	70
Tabla 10.	Manejo emocional y situacional de la Institución Educativa “Hipólito Unanue” del distrito de Obas-2021	70
Tabla 11.	Manejo organizacional de la Institución Educativa “Hipólito Unanue” del distrito de Obas-2021	71
Tabla 12.	Manejo organizacional de la Institución Educativa “Hipólito Unanue” del distrito de Obas-2021	71

Tabla 13.	Gestión de los aprendizajes de la Institución Educativa “Hipólito Unanue” del distrito de Obas-2021	72
Tabla 14.	Gestión de los aprendizajes de la Institución Educativa “Hipólito Unanue” del distrito de Obas-2021	72
Tabla 15.	Gestión institucional de la Institución Educativa “Hipólito Unanue” del distrito de Obas-2021	73
Tabla 16.	Gestión institucional de la Institución Educativa “Hipólito Unanue” del distrito de Obas-2021	73
Tabla 17.	Gestión administrativa de la Institución Educativa “Hipólito Unanue” del distrito de Obas-2021	74
Tabla 18.	Gestión administrativa de la Institución Educativa “Hipólito Unanue” del distrito de Obas-2021	74
Tabla 19.	Gestión pedagógica de la Institución Educativa “Hipólito Unanue” del distrito de Obas-2021	75
Tabla 20.	Gestión pedagógica de la Institución Educativa “Hipólito Unanue” del distrito de Obas-2021	75
Tabla 21.	Gestión comunitaria de la Institución Educativa “Hipólito Unanue” del distrito de Obas-2021	76
Tabla 22.	Gestión comunitaria de la Institución Educativa “Hipólito Unanue” del distrito de Obas-2021	76
Tabla 23.	Resumen de procesamiento de casos de la Hipótesis general	77
Tabla 24.	Prueba de normalidad.....	78

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1.	Tipos y estilos de liderazgo	41
Figura 2.	Estrategias y herramientas para el monitoreo y asesoramiento pedagógico en una institución educativa ¡Error! Marcador no definido.	
Figura 3.	Condiciones externas para el aprendizaje	52
Figura 4.	Condiciones externas para el aprendizaje	52
Figura 5.	Liderazgo pedagógico del director de la Institución Educativa “Hipólito Unanue” del distrito de Obas-2021	68
Figura 6.	Capacidad técnica de la Institución Educativa “Hipólito Unanue” del distrito de Obas-2021	69
Figura 7.	Manejo emocional y situacional de la Institución Educativa “Hipólito Unanue” del distrito de Obas-2021	70
Figura 8.	Manejo organizacional de la Institución Educativa “Hipólito Unanue” del distrito de Obas-2021	71
Figura 9.	Gestión de los aprendizajes de la Institución Educativa “Hipólito Unanue” del distrito de Obas-2021	72
Figura 10.	Gestión institucional de la Institución Educativa “Hipólito Unanue” del distrito de Obas-2021	73
Figura 11.	Gestión administrativa de la Institución Educativa “Hipólito Unanue” del distrito de Obas-2021	74
Figura 12.	Gestión pedagógica de la Institución Educativa “Hipólito Unanue” del distrito de Obas-2021	75

Figura 13. Gestión comunitaria de la Institución Educativa “Hipólito Unanue” del distrito de Obas-2021	76
Figura 14. Histograma y curva de normalidad entre las variables de estudio	78

INTRODUCCIÓN

La educación a nivel internacional ha ido cambiando de manera significativa y con ello también sus actores principales. En este contexto el liderazgo en los directivos todavía se mantiene con un enfoque y visión tradicional en donde solo está centrada en la administración y acción que solo toma en cuenta la estructura mas no la metodología pedagógica, así mismo, otro de los problemas que se puede ver en la administración pedagógica es que el director o directivo evade su responsabilidad en el proceso de aprendizaje de los maestros, pasando la responsabilidad a otros miembros del equipo, al docente o a algún miembro de la familia del estudiante generando que el entendimiento y aprendizaje del educando se retrase debido a que este último no está en el rol de enseñar, sino que debe funcionar como apoyo en el proceso de aprendizaje del estudiante. Así mismo en el Perú, los directores educativos de los diferentes niveles enfocados principalmente en las áreas administrativas descuidan por completo el liderazgo pedagógico generando una inconformidad en los maestros y alumnos, y esta a su vez genera que muchos de los profesores piensen que los directores no están en la capacidad para dirigir una institución debido a que no están actualizado en las metodología o aspecto pedagógicos y que a la larga podría comprometer el aprendizaje y rendimiento escolar de todos los estudiantes que se encuentran bajo la dirección de estos malos directores.

Es por ello que la presente investigación buscó “determinar la influencia del liderazgo pedagógico del director en la gestión de los aprendizajes en la Institución Educativa Hipólito Unanue del distrito de Obas-2021”. Por lo que se ha organizado en cinco capítulos:

En el primero capítulo: “se mostraron los aspectos básicos del problema de investigación, donde se describieron la fundamentación del problema, la justificación e importancia de la investigación, la viabilidad de la investigación, la formulación del problema tanto general como específicos seguida de la formulación de los objetivos. En el segundo capítulo: “se desarrolló el sistema de hipótesis, se formularon las

hipótesis, la operacionalización de las variables y la definición operacional de las variables.”

En el tercer capítulo: “se detalló el marco teórico donde se desarrollaron los antecedentes de investigación, las bases teóricas que sustentaron la investigación, en este caso las bases teóricas del liderazgo pedagógico del director y la gestión de los aprendizajes, luego se describió las bases conceptuales.”

En el capítulo cuarto correspondiente al “marco metodológico, se describió el tipo y nivel de investigación, la población y muestra, el diseño de investigación, las técnicas e instrumentos y los aspectos éticos.”

En el quinto capítulo, “correspondiente a los resultados y discusión, donde se describieron el análisis descriptivo, el análisis inferencial y/o contrastación de hipótesis, la discusión de resultados y el aporte científico de la investigación.”

Por último, se formuló las conclusiones, las sugerencias, las referencias y los anexos respectivos.

CAPÍTULO I: ASPECTOS BÁSICOS DEL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1 Fundamentación del problema

La educación a nivel internacional ha ido cambiando de manera significativa y con ello también sus actores principales. De acuerdo a Arbañil (2019), el liderazgo pedagógico del director viene a ser la “alineación de todos los miembros de una institución educativa en pro de una meta en común y guiados por el equipo directivo para garantizar el logro de una educación de calidad” (p.13). En ese contexto vemos la experiencia en la educación Latinoamericana.

Según Huamán (2018), la educación en la región ha sido afectado por los cambios y procesos de reformas implementadas por los distintos gobiernos establecidos mediante elecciones democráticas de cada país, que a la larga están dando resultados en algunos, pero todavía existe un rezago en otras. Asimismo, estos cambios implementados no solo están afectando el ámbito de la educación, sino también repercute en lo económico y político, pero principalmente en lo social, ya que este se está dando a nivel mundial y Latinoamérica no es la excepción, en donde se pide mayor protagonismo de sus actores para generar mejores resultados en la educación de cada país (p. 19).

Por su parte Cuenca (s.f.), menciona: En la actualidad es reconocido el papel que desempeña los directores de los colegios, pero pese a ello no se toma en cuenta en las políticas educativas de los países, es así que en América Latina sólo el 0.8% de las políticas educativas están orientadas a liderazgo evidenciando la falta de compromiso e interés hacia este aspecto importante en el desarrollo de la educación; asimismo, se observa que en los países del OCDE asciende a 2.8%. Por otro lado, países como Ecuador, Colombia, Chile y Perú cuentan con estándares y con marcos de desempeño. pero en la mayoría de los países de la región se carece de las escalas salariales en los directivos.

De la misma manera, Lamiña (2020) menciona que, actualmente en el contexto de América Latina y el Caribe, el liderazgo en los directivos todavía se mantiene con un enfoque y visión tradicional, en donde solo se centra en la administración y acción tomando en cuenta solo la estructura, mas no la metodología pedagógica. Asimismo, otro de los problemas que se puede ver en la administración pedagógica es que el director o directivo evade su responsabilidad en el proceso de aprendizaje de los maestros, pasando la responsabilidad a otros miembros del equipo, al docente o a algún miembro de la familia del estudiante, generando que el entendimiento y aprendizaje del educando se retrase debido a que este último no está en el rol de enseñar, sino que debe funcionar como apoyo en el proceso de aprendizaje del estudiante. Por otro lado, en opinión del propio autor, considera que la gestión administrativa debe de comprometer e involucrar a todos los que promuevan la mejora de la enseñanza y aprendizaje del estudiante, teniendo como objetivo primordial el desarrollo integral y el logro académico de los estudiantes. (p. 19)

En ese sentido, de acuerdo a un informe de la Organización para la Cooperación y Desarrollo (OCDE) publicado el 3 de diciembre del 2019, el Perú fue uno de los 79 países que participaron de la evaluación PISA (Programa para la Evaluación Internacional de Estudiantes) implementado por la OCDE con la finalidad de evaluar las competencias de los estudiantes próximos a terminar la educación con el objetivo de conocer si han logrado adquirir los conocimientos y las habilidades necesarios para afrontar los desafíos posteriores que se les pueda presentar en la sociedad. La evaluación fue desarrollada a un total de 8,028 estudiantes de 15 años, pertenecientes a 342 escuelas del país, 70 % públicas y 30 % privadas, quienes fueron seleccionados al azar por la OCDE, en las competencias de Matemática y Ciencia y lectura. Si bien es cierto que el Perú mejoró en una pequeña proporción, todavía no es suficiente porque aún existe más del 50% de estudiantes que tienen un problema en el rendimiento académico, es decir, que un poco menos de la mitad de los estudiantes que fueron evaluados están recibiendo la información de forma adecuada y el otro restante todavía presentan retos estructurales que debe solucionarlos y así se estaría eliminando el problema del bajo rendimiento académico en los estudiantes. (Ministerio de Educación, 2019, p. 5 y 8).

En cuanto al ámbito nacional según Poma (2020), en una investigación realizada por la Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión, sostiene que en el Perú los directores educativos de los diferentes niveles enfocados principalmente en las áreas administrativas, descuidan por completo el liderazgo pedagógico generando una inconformidad en los maestros y alumnos, y esta a su vez genera que muchos de los profesores piensen que los directores no están en la capacidad para dirigir una institución debido a que no están actualizados en las metodologías o aspectos pedagógicos y que a la larga podría comprometer el aprendizaje y rendimiento escolar de todos los estudiantes que se encuentran bajo la dirección de estos malos directores (p. 19).

Asimismo, para Valverde (2019), durante las últimas evaluaciones realizadas por el Ministerio de Educación (MINEDU) se ha podido observar un bajo nivel de aprendizaje en los estudiantes para las áreas de Comprensión lectora, Ciencias y Razonamiento matemático, las pruebas realizadas han revelado resultados realmente críticos a raíz del bajo y pésimo rendimiento de los estudiantes, por lo que es importante evaluar los factores que intervienen en el rendimiento escolar y académico de los estudiantes, en particular a aquellos que están ligados al Estado; si bien es cierto que existe mucha evidencia en la cuales se indica que las características socioeconómicas y las culturales son las que determinan con mayor probabilidad el aprendizaje de los estudiantes, existen otras variables que también son importantes, como por ejemplo, el estilo de liderazgo del director, gestión del director, la capacidad técnica y el manejo organizacional del director de la escuela y demás factores que pueden estar dentro de la escuela (p. 20).

Por otro lado, en el ámbito de la gestión en las diferentes escuelas del país, se asume de manera convencional y básica de manera administrativa, donde no se toma en cuenta las metodologías y el aprendizaje actualizado, solo se centra en las normas y las rutinas de aprendizaje y enseñanza, sin ninguna variación de acuerdo al contexto.

Consiguientemente, es una enseñanza basada en lo tradicional en donde la estructura es de forma cerrada y piramidal, en donde las decisiones están centralizadas en el Gobierno y no se toma en cuenta las opiniones de los maestros y los padres de familia; del mismo modo, otro de los problemas que se puede ver en las escuelas

urbanas y rurales es que se mantiene la reproducción acrítica de los estudiantes, es decir, que se enseña solo a copiar y pegar, más no a generar su propio pensamiento crítico, por tanto, esto es lo que se está enseñando a los estudiantes. (Valverde, 2019, p. 21).

En consonancia, en cuanto al ámbito local según Alvarado (2019), en una investigación realizada por la Universidad Nacional Hermilio Valdizán, menciona que la “Ley General de Educación, Ley N° 28044” en el artículo 132, determina la calidad educativa como “un nivel óptimo de formación que deben alcanzar las personas, el cual debe ser evidenciado por las escuelas en los logros de aprendizaje que alcancen sus estudiantes” (p. 16). Pero pese a la existencia de la presente ley no se ha podido obtener un buen resultado en el aprendizaje de los estudiantes, esto principalmente debido a la problemática del bajo desempeño en los diferentes grados evaluados. Así mismo, se muestra que, en la evaluación realizada en el año 2013 a los estudiantes de segundo grado de primaria, solo el 33% lograron resolver de manera satisfactoria sus exámenes en el área de comunicación, mientras que sólo el 16% alcanzó resolver de manera satisfactoria en el área de matemáticas. Como se puede evidenciar en los resultados, es necesario generar un cambio en las variables que influyan en el aprendizaje de los estudiantes, entre ellas se puede mencionar al docente, padres de familia y por último la gestión y administración del director a cargo de las institución, si bien es cierto que no influye de manera directa pero sí mediante la gestión de la capacidad técnica y el manejo organizacional de la institución educativa, por ello es importante que los líderes pedagógicos cumplan con las funciones de monitorear y asesorar de manera permanente a los docentes y estudiantes en las prácticas pedagógicas que van surgiendo producto de la evolución de las paradigmas educativas, tendencias, evolución tecnológica en la sociedad (p. 18).

Por su parte Reyes (2020), sostiene que, en la actualidad los maestros se ven enfrentados a un reto mayor, en donde los estudiantes de esta generación son más complejos que antes debido al cambio del contexto social, económico, cultural, político y entre otros aspectos, por ello es necesario cambiar la forma de educar a los estudiantes de ahora, siendo una opción válida una metodología pedagógica

multicultural, dado que los estudiantes de ahora interactúan con mucha información en la red. Asimismo, es importante que no solo los padres y los maestros sirvan como guía para los estudiantes sino también los tutores, hermanos mayores y hasta el director de la institución, es decir, cada miembro de la escuela y del hogar tienen que involucrarse para que de esa manera se logre el buen rendimiento y aprendizaje.

En el mismo contexto, en la investigación realizado en la Institución Educativa Andrés Avelino Cáceres, los resultados evidencia un bajo conocimiento en la gestión de aprendizaje de los docentes y el enfoque sistémico de la Institución Educativa, asimismo, resalta la dificultad en la integración de la tecnología de la información y comunicación en el nivel primaria y secundaria debido principalmente al descuido de los autoridades de la institución educativa (Los directivos) y el gobierno central (MINEDU), de esta manera evidenciando el poco interés no solo del director de la escuela, sino también de sus autoridades superiores, lo cual es sumamente grave y preocupante en dicho sector (p. 11).

Por otro lado, Herrera (2020), menciona que el director no solo debe de ser un líder en la enseñanza aprendizaje, sino también un gran gestor y promotor de crecimiento del liderazgo de su personal a cargo, para que de esa manera todos se conviertan en formadores de líderes, para ello es necesario confiar tal responsabilidad en los docentes de su institución; por su parte, el director no solamente debe de tener capacidad técnica, sino también manejo situacional y organizacional, es decir, no solo basta con cumplir y hacer cumplir las metas establecidas por el MINEDU, además de ello es preciso tener una capacidad de reacción y adaptarse al cambio de manera constante mediante el trabajo en equipo y la motivación al cambio.

Por otro lado, el director debe de ser capaz de generar y promover espacios de adecuados y con buen clima laboral para un buen desempeño de los maestros, esta acción no solo beneficiará a los docentes sino también a los alumnos y padres de familia y a la sociedad, lo cual hará que el director tenga: capacidad de trabajo en equipo, capacidad para relacionarse con los maestros y alumnos, padres de familia, capacidad para representar a la institución y aptitudes que transmitirá a su equipo una visión positiva acerca de los objetivos alcanzados (p. 11).

1.2 Justificación e importancia de la investigación

Muñoz, Rocha (2015), sostiene que: *“Es un hecho que la investigación no se hace por capricho o por simple curiosidad, sino con fines que en ocasiones se han de justificar, bien ante un jurado universitario, ante un comité de investigadores o ante quienes tienen en sus manos la facultad de asignar los recursos para su realización y en el campo de trabajo para que se evalúe el costo - beneficio de la investigación”*.

De acuerdo con Montes y Montes citado en Arias González (2021), declara que: *“La justificación en una investigación consiste en responder a una pregunta: ¿Por qué se propone esta investigación y no otra?, las razones del investigador que pueden ser científicas, sociales, políticas, académicas, personales o profesionales”*. (p. 62)

1.2.1 Justificación teórica

La justificación teórica permitió contribuir a los estudios previos del liderazgo pedagógico del director y la gestión de los aprendizajes, además estos estudios beneficiarán a la ampliación de la investigación y permitirá la explicación de la relación de causalidad entre ambas variables.

1.2.2 Justificación práctica

La justificación práctica permitió obtener la información relevante del liderazgo pedagógico del director y de la gestión de los aprendizajes, además este tipo de justificación es beneficioso debido a que permitió evaluar el estado en el que se encuentran laborando en la Institución Educativa Hipólito Unanue del Distrito de Obas.

1.2.3 Importancia

Resultó necesario investigar el liderazgo pedagógico del director, ya que esto permitió alcanzar el mejoramiento escolar mediante la motivación directa hacia los docentes generando diversas habilidades y competencias entre ellos con el objetivo de explicar las condiciones en la cual vienen laborando dentro de la Institución Educativa Hipólito Unanue, además explicar la causalidad de la variable ya mencionada con la

variable gestión de los aprendizajes, proporciona que los docentes cuenten con una ética en una educación beneficiosa que logre que los estudiantes puedan tener las facilidades de introducirse en la sociedad.

1.3 Viabilidad de la investigación

Como señala Mertens (2010) y Ellis y Levy (2008) citado en Hernández Sampieri y Mendoza Torres (2018), enfatizan que: “Además de los objetivos y preguntas, así como la justificación, es necesario considerar otro aspecto importante del planteamiento del problema: la viabilidad o factibilidad de la investigación”. (p.46)

En tal sentido, la viabilidad consistió en:

El tema de la investigación contó con las fuentes confiables de información tales como páginas de internet, revistas, tesis, libros y artículos que permitirán la construcción del marco teórico y conceptual del presente estudio.

La investigación no requirió financiamiento externo, ya que todo será cubierto por el propio investigador.

1.4 Formulación del problema

1.4.1 Problema general.

P.G. ¿Cómo el liderazgo pedagógico del director influye en la gestión de los aprendizajes en la Institución Educativa Hipólito Unanue del distrito de Obas-2021?

1.4.2 Problemas específicos

P.E.1. ¿De qué manera el liderazgo pedagógico del director influye en la gestión institucional en la Institución Educativa Hipólito Unanue del distrito de Obas-2021?

P.E.2 ¿Cuál es la influencia del liderazgo pedagógico del director en la gestión administrativa en la Institución Educativa Hipólito Unanue del distrito de Obas-2021?

P.E.3 ¿Cómo el liderazgo pedagógico del director influye en la gestión pedagógica en la Institución Educativa Hipólito Unanue del distrito de Obas-2021?

P.E.4. ¿De qué forma el liderazgo pedagógico del director influye en la gestión comunitaria en la Institución Educativa Hipólito Unanue del distrito de Obas-2021?

1.5 Formulación de objetivos

1.5.1 Objetivo general.

O.G. Analizar la influencia del liderazgo pedagógico del director en la gestión de los aprendizajes en la Institución Educativa Hipólito Unanue del distrito de Obas-2021.

1.5.2 Objetivos específicos.

O.E.1. Determinar la influencia del liderazgo pedagógico del director en la gestión institucional en la Institución Educativa Hipólito Unanue del distrito de Obas-2021.

O.E.2. Establecer la influencia del liderazgo pedagógico del director en la gestión administrativa en la Institución Educativa Hipólito Unanue del distrito de Obas-2021.

O.E.3. Demostrar la influencia del liderazgo pedagógico del director en la gestión pedagógica en la Institución Educativa Hipólito Unanue del distrito de Obas-2021.

O.E.4. Comprobar la influencia del liderazgo pedagógico del director en la gestión comunitaria en la Institución Educativa Hipólito Unanue del distrito de Obas-2021.

CAPÍTULO II: SISTEMA DE HIPÓTESIS

2.1 Formulación de las hipótesis

2.1.1 Hipótesis general

H.G. El liderazgo pedagógico del director influye considerablemente en la gestión de los aprendizajes en la Institución Educativa Hipólito Unanue del distrito de Obas-2021.

2.1.2 Hipótesis específicas

H.E.1. El liderazgo pedagógico del director influye considerablemente en la gestión institucional en la Institución Educativa Hipólito Unanue del distrito de Obas-2021.

H.E.2. El liderazgo pedagógico del director influye considerablemente en la gestión administrativa en la Institución Educativa Hipólito Unanue del distrito de Obas-2021.

H.E.3. El liderazgo pedagógico del director influye considerablemente en la gestión pedagógica en la Institución Educativa Hipólito Unanue del distrito de Obas-2021.

H.E.4: El liderazgo pedagógico del director influye considerablemente en la gestión comunitaria en la Institución Educativa Hipólito Unanue del distrito de Obas-2021.

2.2 Operacionalización de las variables

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	INSTRUMENTO	ESCALA
VI Liderazgo pedagógico del director	<p>Liderazgo pedagógico del director Hace referencia a un conjunto de capacidades a través de las cuales una persona posee la capacidad de guiar al equipo a su cargo hacia las metas y objetivos en pro de que se mejoren los aprendizajes de los estudiantes, mientras brinda dirección y puede influenciar en su equipo. (Minedu, 2013)</p>	Capacidad técnica	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Promueve el logro de los objetivos y metas de aprendizaje que permitan mejorar los aprendizajes. ▪ Demuestra conocimiento de los procesos pedagógicos. ▪ Recoge información de la práctica pedagógica del docente de acuerdo al plan de monitoreo. ▪ Fomenta el trabajo colaborativo a nivel de docentes y estudiantes. 	1-4	Cuestionario	Ordinal
		Manejo emocional y situacional	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Mantiene buenas relaciones con la comunidad educativa. ▪ Motiva permanentemente a sus docentes. ▪ Promueve estrategias de negociación colaborativa de conflictos. ▪ Establece una comunicación fluida y asertiva entre los miembros de la comunidad educativa. 	5-8	Cuestionario	Ordinal
		Manejo organizacional	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Fomenta el conocimiento y aceptación de objetivos y metas educacionales en la comunidad educativa. ▪ Promueve el trabajo entre directivo, docentes, estudiantes, padres de familia y comunidad. ▪ Asume el liderazgo para la mejora de condiciones de trabajo del docente. ▪ Fomenta la participación entre la institución y la comunidad local. 	9-12	Cuestionario	Ordinal
VD Gestión de los aprendizajes	<p>Gestión de los aprendizajes “Son aquellos procesos que permiten la generación de decisiones y formas de explorar y comprender una compleja gama de posibilidades para aprender; esto supone una nueva forma de asumir la realidad, en donde los aprendices son competentes para comprender, propiciar, explorar y decidir las experiencias de aprendizaje que les permitan generar conocimientos, solucionar problemas, visualizar escenarios y proyectar propuestas, entre otras acciones que le permiten seguir aprendiendo” (Hernández, 2019)</p>	Gestión institucional	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Orienta la realización del diagnóstico del entorno institucional, familiar y social que influyen en el logro de los aprendizajes. ▪ Establece conjuntamente con las/os docentes las metas de aprendizaje que deben lograr las/os estudiantes. ▪ Conoce y maneja los instrumentos de gestión. 	1-3	Cuestionario	Ordinal
		Gestión administrativa	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Emplea adecuadamente los recursos y manejo de estrategias. ▪ Gestiona el incremento y/o mejoramiento de la infraestructura y equipamiento que demanda la institución educativa. ▪ Organiza mecanismos de transparencia y rendición de cuentas. 	4-6	Cuestionario	Ordinal
		Gestión pedagógica	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Realiza gestiones para los docentes en capacitaciones y/o actualizaciones permanentes. ▪ Organiza espacios de intercambio de experiencias en torno a las prácticas pedagógicas. ▪ Apoya en la implementación de proyectos de innovación centrados en los aprendizajes de las/os estudiantes. 	7-9	Cuestionario	Ordinal
		Gestión comunitaria	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Fomenta el apoyo de las familias en el aprendizaje de sus hijas/os. ▪ Orienta a las/os docentes para la comunicación de los resultados de la evaluación de los aprendizajes. ▪ Coordina actividades educativas juntamente con las autoridades permitiendo el logro de aprendizajes en las/os estudiantes. 	10-12	Cuestionario	Ordinal

2.3 Definición operacional de las variables

2.3.1 Variable independiente.

Liderazgo pedagógico del director.

Es el comportamiento del director, quien tiene la habilidad de influir positivamente en los docentes y en la actividad educativa que llevan cabo. “Esto gracias a la capacidad técnica, manejo emocional y situacional y manejo organizacional que tiene el director dentro la comunidad educativa”.

2.3.2 Variable dependiente.

Gestión de los aprendizajes.

“Son prácticas de la gestión consideradas sustanciales para asegurar que los estudiantes aprendan. Estas prácticas son reflejadas en la gestión institucional de los aprendizajes, la gestión administrativa de los aprendizajes, la gestión pedagógica de los aprendizajes y la gestión comunitaria de los aprendizajes”.

CAPÍTULO III. MARCO TEÓRICO

3.1 Antecedentes de investigación

Se han definido las siguientes investigaciones:

3.1.1 A nivel internacional

Ríos, et al (2017), en su tesis de maestría titulada “Liderazgo directivo y su incidencia en el éxito escolar, como factor de calidad de la institución educativa en cuatro colegios oficiales de Bogotá”, “sustentada en la Universidad de la Sabana, Colombia. El objetivo de la presente investigación fue proponer una teoría sustantiva sobre el liderazgo directivo en instituciones educativas públicas de la ciudad de Bogotá, para el logro del éxito escolar de los estudiantes como factor de calidad educativa, partiendo del análisis realizado a los diversos estamentos de la comunidad, se empleó el tipo de investigación cualitativo, utilizando un diseño no experimental. Para la recolección de la información se aplicó la técnica de la entrevista semiestructurada y grupos focales y el instrumento utilizado fue nombre del instrumento y se concluyó en lo siguiente: se evidencia liderazgo directivo orientado al aspecto administrativo, sin embargo esto no sería suficiente ya que además de las actividades relacionadas a ese aspecto debe considerar el trabajo colaborativo y su participación en el equipo de toma de decisiones; señalan además que para los directivos la calidad educativa apunta a la eficiencia terminal de los procesos, sin embargo hay cierta disparidad con el verdadero enfoque de la calidad dentro de lo antropológico, es decir si las personas que están formando cuentan también con valores y principios que aporten a la sociedad; para los estudiantes el directivo debe contar con capacidades académicas, administrativas, comunitario y financiero, que respondan a sus responsabilidades y los docentes señalan que este debe tener cualidades de asertividad, toma de decisiones, trabajo en equipo y empoderamiento a cada miembro del equipo; finalmente, el liderazgo directivo es determinante en el fomento de ambientes favorables donde se puedan dar procesos de calidad educativa”.

Bravo (2017), en su tesis de maestría titulada “Liderazgo pedagógico del director y buenas prácticas de gestión escolar en Colegio Municipal de la VI Región”, “sustentada en la Pontificia Universidad Católica de Chile, Chile. El objetivo de la presente investigación fue identificar las características de Liderazgo Pedagógico que ejerce el director del Liceo Ignacio Carrera Pinto de San Vicente, sobre la base del Marco para la Buena Dirección, en la conducción del Proyecto Educativo Institucional de la organización, se empleó el tipo de investigación aplicada, utilizando un diseño no experimental, con un nivel descriptivo, y con un enfoque cualitativo, se trabajó con una muestra de 10 personas. Para la recolección de la información se aplicó la técnica de la observación directa y la entrevista semiestructurada y se concluyó en lo siguiente: el director de la instituciones muy favorables e importantes para desempeñar justamente dicho rol en la institución, como son conocer a profundidad el sistema educativo (reglamentos, bases curriculares, legislación, entre otros) y también poseer conocimientos respecto al área administrativa, sin embargo estos deben ser aplicados a través de técnicas o procedimientos que sirvan a los objetivos y que a su vez demandan habilidades intelectuales más complejas, así como emocionales y sociales, que aborden como se realizarán las acciones; así también puede propiciar un clima laboral saludable y mejores relaciones humanas; también el director coordina y articula el trabajo por departamentos, acompaña al aula, analiza y reflexiona respecto al desempeño y necesidades de los docentes y estudiantes; finalmente el director posee un conocimiento integral de las área pedagógica, administrativa y financiera de la institución, lo que ha permitido contar con respaldo de la comunidad de aprendizaje, reconocimiento a su labor participativa, eficiente y justa, de la mano con la disciplina y el respeto. Cabe resaltar que dicha institución contaba en dicho año con los mejores logros académicos entre los colegios públicos de la comuna y la provincia”.

Lamiña (2020), en su tesis de maestría titulada “El liderazgo pedagógico hacia la mejora de la calidad de los aprendizajes”, “sustentada en la Universidad Andina Simón Bolívar, Ecuador. El objetivo de la presente investigación fue reflexionar sobre los aportes de la teoría de liderazgo transformacional en el campo educativo para potenciar el liderazgo pedagógico de los directivos y docentes hacia la mejora de la gestión escolar, directiva, docente.

En efecto, la calidad del aprendizaje de una institución educativa, se empleó el tipo de investigación cualitativa, utilizando un diseño no experimental bibliográfico, con un nivel descriptivo, se trabajó con un total de 21 investigaciones. Para la recolección de la información se aplicó la técnica revisión bibliográfica y se concluyó en lo siguiente: uno de los medio más fuertes en que el liderazgo de los directivos afecta a los resultados, es a través de la visión, misión (factor central en la aplicación efectiva de programas y en la mejora académica) y compromiso con las metas y objetivos como institución y por el propósito de formar integralmente a la persona; obtener y asignar los recursos (económicos, materiales, humanos, instalaciones y didácticos) en una forma estratégica abre paso a mejorar las condiciones de enseñanza y aprendizaje, caso contrario amplían las brechas existentes o las generan; el rediseño de la organización puede constituir un factor de gran impacto en la estructura y condiciones del liderazgo, ya que puede promover el compromiso e involucramiento de líder y del personal; el liderazgo pedagógico debe hacer hincapié en que sus acciones en las prácticas relacionadas al plan curricular-pedagógico considerando su impacto en los estudiantes; se evidenció que existe una constante demanda de desarrollo profesional y capacitación tanto de directivos como docentes para un eficaz desempeño pedagógico; finalmente, el liderazgo pedagógico puede ser considerado como un liderazgo para el aprendizaje, requiriendo compromiso y la búsqueda de la mejora continua tanto el líder como seguidores”.

Agüinsaca (2017), en su tesis de maestría titulada “Liderazgo pedagógico y su influencia en la calidad del nivel educativo de la Unidad Educativa “Madre Bernarda Bütler” del cantón General Antonio Elizalde (Bucay), en el Primer trimestre del año lectivo 2017 – 2018”, “sustentada en la Universidad Católica de Loja, Ecuador. El objetivo de la presente investigación fue Analizar la Influencia del liderazgo pedagógico en la calidad del nivel educativo de la Unidad Educativa "Madre Bernarda Bütler" del cantón General Antonio Elizalde (Bucay), en el primer Trimestre año lectivo 2017 – 2018 para la contribuir al mejoramiento de la calidad del nivel educativo mediante un adecuado liderazgo pedagógico, se empleó el tipo de investigación descriptiva, utilizando un diseño correlacional, y con un enfoque cuantitativo, se trabajó con una muestra de 112 personas.

Para la recolección de la información se aplicó la técnica la entrevista y el instrumento utilizado fue el cuestionario y se concluyó en lo siguiente: se encontró que los directivos presentan unos rasgos pedagógico de término medio considerando que las políticas institucionales no son de conocimiento de todo el personal, siendo este un factor indispensable para la excelencia educativa; también se resalta la importancia de apoyo de los directivos para que los docentes sean partícipes de las jornadas de formación; además se observó que mientras los directivos señalaban que la organización y planificación es buena y excelente, los docentes señalan que solo es buena, lo que podría deberse a que los directivos no brindan la acogida necesaria a las sugerencias de sus estudiantes (existe evidencia de esta falta de acogida), también mientras los directivos señalan que su labor es excelente, los docentes la consideran buena; finalmente, los estudiantes señalan la necesidad de implementar técnicas de estudio innovadoras, considerando la diversidad cultural, y pese a que tanto directivos y estudiantes coinciden en señalar que la planificación es muy buena, se evidencia la falta de trabajo colaborativo”.

Rodríguez (2017), en su tesis doctoral titulada “Influencias de las prácticas de gestión curricular de los Jefes de Unidades Técnicas Pedagógicas en las prácticas pedagógicas docentes de establecimientos municipales. El caso de las regiones Bío Bío y Araucanía - Chile”, “sustentada en la Universidad Autónoma de Barcelona, España. El objetivo de la presente investigación fue analizar la influencia de los procesos de gestión curricular de las Unidades Técnicas Pedagógicas en las prácticas pedagógicas docentes en establecimientos municipales de Chile, se empleó el tipo de investigación aplicada, utilizando un diseño de estudio de casos múltiples y focus group, y con un enfoque mixto, se trabajó con una muestra de 584 personas. Para la recolección de la información se aplicó la técnica del análisis documental, la observación participante y la entrevista semiestructurada, y se concluyó en lo siguiente: Entre los resultados encontramos que los jefes de Unidades Técnicas Pedagógicas respecto los directores están más preparados en cuanto a gestión pedagógica y destinan del 40 al 100% de su tiempo a tareas de la enseñanza y el currículo; las evaluaciones internas a las profesoras se enfocan en la metodología y la interacción profesor-estudiante.

La referencia anterior refiere como secundario lo relacionado a la didáctica y teorías de aprendizaje, estando vista como una debilidad competencial; con respecto a cuán implementadas están prácticas de gestión, estas se implementan sobre un 90% todas las prácticas de liderazgo pedagógico y ya en las prácticas docentes, la reflexión pedagógica; monitoreo al aula y el seguimiento de la cobertura curricular, sí tienen una correlación positiva con algunas de las prácticas”.

3.1.2 A nivel nacional

Huamán (2018), en su tesis de maestría titulada “El liderazgo pedagógico directoral y la gestión de los aprendizajes de los estudiantes de la Institución Educativa Nro. 24073 Luis Alfaro Calle de Andamarca – Lucanas, región Ayacucho”, “sustentada en la Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle. El objetivo de la presente investigación fue determinar la relación entre el liderazgo pedagógico directoral y la gestión de los aprendizajes de los estudiantes de la Institución Educativa Nro. 24073 Luis Alfaro Calle de Andamarca - Lucanas región Ayacucho., se empleó el tipo de investigación correlacional, utilizando un diseño descriptivo correlacional, y con un enfoque cuantitativo, se trabajó con una muestra de 30 personas.

Para la recolección de la información se aplicaron las técnicas de fichaje y de la encuesta y el instrumento utilizado fue el cuestionario y se concluyó en lo siguiente: el liderazgo pedagógico directoral se relaciona significativamente con la gestión de los aprendizajes siendo demostrado de la siguiente manera, se confirma que el liderazgo pedagógico directoral guarda una relación altamente significativa ($r=0,8755$, $t=5,5580$) con la gestión institucional de los aprendizajes de los estudiantes, se confirma que el liderazgo pedagógico directoral guarda una relación altamente significativa ($r=0,9922$, $t=5,5600$) con la gestión administrativa de los aprendizajes de los estudiantes, se confirma que el liderazgo pedagógico directoral guarda una relación altamente significativa ($r=0,7200$, $t=5,5550$) con la gestión pedagógica de los aprendizajes de los estudiantes, se confirma que el liderazgo pedagógico directoral guarda una relación altamente significativa ($r=0,7100$, $t=5,4550$) con la gestión comunitaria de los aprendizajes de los estudiantes”.

Valverde (2019), en su tesis de maestría titulada “El liderazgo estratégico directoral y la gestión de los aprendizajes en la Institución Educativa Nro. 3056 Gran Bretaña de Independencia - Lima”, “sustentada en la Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle. El objetivo de la presente investigación fue determinar la influencia del liderazgo estratégico directoral en la gestión de los aprendizajes en la Institución Educativa Nro. 3056 Gran Bretaña de Independencia - Lima, se empleó el tipo de investigación descriptivo-correlacional, utilizando un diseño descriptivo correlacional, y con un enfoque cuantitativo, se trabajó con una muestra de 30 personas. Para la recolección de la información se aplicó las técnica de la encuesta y el instrumento utilizado fue el cuestionario y se concluyó en lo siguiente: por medio de un coeficiente de $r=0,8750$ se comprobó que el liderazgo estratégico directoral influye significativamente en la gestión de los aprendizajes cognitivos, a través del coeficiente de $r=0,9400$ se verificó la influencia significativa del liderazgo estratégico directoral en la gestión de aprendizajes procedimentales, un $r=0,8800$ señaló que el liderazgo estratégico directoral influye alta y significativamente en la gestión de los aprendizajes actitudinales”.

Saavedra (2018), en su tesis de maestría titulada “El liderazgo pedagógico directoral y los procesos de aprendizaje en la Institución Educativa Nro. 2023 Augusto Salazar Bondy de San Martín de Porres - Lima”, “sustentada en la Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle. El objetivo de la presente investigación fue determinar la influencia del liderazgo pedagógico directoral en los procesos de aprendizaje en la Institución Educativa Nro. 2023 Augusto Salazar Bondy de San Martín de Porres - Lima, se empleó el tipo de investigación sustantiva descriptiva, utilizando un diseño ex-post-facto de grupo de criterio, y con un enfoque cuantitativo, se trabajó con una muestra de 42 personas.

Para la recolección de la información se aplicó la técnica de fichaje y de la encuesta, el instrumento utilizado fue el cuestionario y se concluyó en lo siguiente: los promedios alcanzados por el grupo donde se llevaron a cabo las acciones de liderazgo pedagógico directoral.

Es decir, el experimental, obtuvo promedios que superaron significativamente al del grupo de control en cuanto a procesos de aprendizajes cognitivos por lo que se afirma su influencia sobre estos, también respecto a los aprendizajes procedimentales por lo que se afirma su influencia sobre estos, también sobre los procesos de aprendizajes actitudinales afirmando así la influencia sobre estos; en este sentido, se verifica que el liderazgo pedagógico directoral tiene una influencia significativa en los procesos de aprendizaje”.

3.1.3 A nivel local

Alvarado (2019), en su tesis de licenciatura titulada “Liderazgo pedagógico del director y enseñanza eficaz del docente del Colegio Tres de Mayo. Distrito Baños, Lauricocha. Huánuco – 2018”, sustentada en la Universidad Nacional Hermilio Valdizán. El objetivo de la presente investigación fue determinar la relación entre el liderazgo pedagógico del director con la enseñanza eficaz del docente del Colegio Tres De Mayo en el distrito de Baños, de la provincia de Lauricocha en Huánuco en el 2018, se empleó el tipo de investigación descriptivo analítico, utilizando un diseño correlacional, con un nivel relacional, se trabajó con una muestra de 32 personas.

Para la recolección de la información se aplicó la técnica encuesta y el instrumento utilizado fue cuestionario y se concluyó en lo siguiente: entre la metodología del docente aplicada en la enseñanza eficaz y el liderazgo pedagógico del director existe una relación significativa ($r=0.625$, $p=0,000$), también se identificó una relación baja entre el tiempo y oportunidades de aprendizaje brindado en la enseñanza eficaz y el liderazgo pedagógico del director ($r=0,378$, $p=0.033$), por otro lado existe una relación moderada alta entre el liderazgo pedagógico del director y el trabajo en equipo que impulsan en la enseñanza eficaz ($r=0.689$, $p=0,000$), y se señala que existe relación entre el liderazgo pedagógico del director y la enseñanza eficaz del docente ($r=0.707$, $p=0.000$)”.

Herrera (2020), en su tesis de licenciatura titulada “El estilo de liderazgo del director y la gestión Educativa en las instituciones educativas del Distrito de Amarilis, 2017”, “sustentada en la Universidad Nacional Hermilio Valdizán.

El objetivo de la presente investigación fue establecer el grado de relación que existe entre el estilo de liderazgo del director y la gestión educativa en las instituciones educativas del Distrito de Amarilis – Huánuco 2017, se empleó el tipo de investigación correlacional, utilizando un diseño no experimental, con un nivel descriptivo correlacional, y se trabajó con una muestra de 200 personas. Para la recolección de la información se aplicó la técnica de la encuesta y el instrumento utilizado fue el cuestionario y se concluyó en lo siguiente: la correlación que existe entre el estilo de liderazgo del director y la gestión educativa es muy fuerte y positiva (Pearson $r=0,757$), y se observa una relación significativa al 1%, además se señala que el liderazgo del director es un componente determinante en las actitudes y convicciones de los docentes, la forma en que se interactúa, y en cómo tanto los procesos como las estructuras son organizadas, por otro lado la personalidad del director tomando en cuenta sus valores sociales y personales se relaciona con sus experiencias y expectativas, y finalmente crea relaciones que fomentan un buen trato en los trabajadores”.

Reyes (2020), en su tesis de maestría titulada “Enfoque Sistémico y Gestión de los Aprendizajes de los Docentes de la Institución Educativa “Andrés Avelino Cáceres” del Distrito de Yarumayo – Huánuco 2017”, “sustentada en la Universidad Nacional Hermilio Valdizán. El objetivo de la presente investigación fue determinar la relación que existe entre enfoque sistémico y gestión de los aprendizajes de los docentes de la Institución Educativa Andrés Avelino Cáceres de Yarumayo Huánuco-2017, se empleó el tipo de investigación básica, utilizando un diseño no experimental, con un nivel descriptivo correlacional, se trabajó con una muestra de 25 personas. Para la recolección de la información se aplicó la técnica de la encuesta y el fichaje, y el instrumento utilizado fue el cuestionario y se concluyó en lo siguiente: El coeficiente de correlación de Spearman tuvo un valor de 0.7791, señalando así que la gestión de los aprendizajes sí se encuentra relacionada con el enfoque sistémico, esta relación es directa y positiva, además dicha gestión es vista como un conjunto de acciones que permiten cumplir objetivos relacionándose esto último con el propósito de formar personas integralmente, y señala que la gestión pedagógica mantiene una relación alta ($r=0,738$) directa y positiva con la enseñanza/aprendizaje”.

3.2 Bases teóricas

3.2.1 Liderazgo pedagógico del director.

Poma (2020) señala que liderazgo hace referencia un conjunto de capacidades a través de los cuales una persona puede ejercer influencia en la mente de otras (individual o colectivamente), por lo que este equipo trabaja con entusiasmo, orientados a la eficacia y eficiencia. También añade que es un fenómeno social que se constituye de una persona que influye y aquellos sobre los que se ejerce influencia.

Herrera (2020) señala al liderazgo como: Conjunto de habilidades que debe poseer determinada persona para influir en la manera de pensar o de actuar de las personas, motivándolos para hacer que las tareas que deben llevar a cabo, dichas personas sean realizadas de manera eficiente ayudando de esta forma a la consecución de los logros, utilizando distintas herramientas como el carisma y la seguridad al hablar, además de la capacidad de socializar con los demás.

Aguinaga (2017) manifiesta que el liderazgo aparece en algunas personas como un atributo de a personalidad el cual ya es inherente (en otras personas no existe tal atributo) y en casos se adquiere en alto grado (mientras en otros escasamente).

Por otro lado, la RAE (2021) refiere que pedagogía es la “ciencia que se ocupa de la educación y la enseñanza” (párr. 3), también menciona que es la “práctica educativa o de enseñanza en un determinado aspecto o área” (párr. 4) y agrega que es la “capacidad para enseñar o educar” (párr. 5). Por lo que pedagógico será aquello que pertenece o hace referencia a la pedagogía, y que sirve para educar o enseñar (RAE, 2021).

Cubas (2021) señala sobre el liderazgo directivo que:

“Tiene como propósito incidir en la mejora de la institución escolar, lo cual implica, comprometerse y desarrollar prácticas que fomenten el desarrollo de tres variables consideradas como mediadoras: capacidades profesionales, las motivaciones de los maestros, sus habilidades y el mejoramiento de las condiciones laborales, donde desarrollar su trabajo” (p. 424).

En ese sentido, el liderazgo pedagógico del director tiene un carácter complejo pero en una forma más sencilla podemos entenderlo como una cualidad de la persona, la cual es inherente o adquirida, a través de la cual el director (o directivo en general), quien posee los conocimientos para la práctica educativa y capacidades para enseñar y educar, los cuales dispondrá junto a sus cualidades como persona y profesional al ejercicio de sus funciones o al ámbito de su institución buscando la consecución de los objetivos y metas, orienta, dirige, impulsa y promueve la mejora de los resultados de los docentes y alumnos principalmente, además de motivarlos, potenciar sus capacidades, habilidades y destrezas.

El líder:

El liderazgo es esencial en todo tipo de colectividad, sea familiar, social, institucional, económica, etc. En este sentido, la figura del líder en un entorno institucional es de vital importancia para el desempeño de esta, ya que no solo su obrar ha de mellar en sus propios resultados, sino también en todos aquellos de quienes conforman su equipo.

Para Herrera (2020), el líder es “aquel individuo que desarrolla aptitudes y equipos: alienta, enseña, escucha y facilita la ejecución de todas las personas a su mando y hace que su gente se convierta en un agente eficiente” (p. 21). Añade que una de sus responsabilidades es la de promover el alto rendimiento de los miembros de su equipo e influye sobre este gracias a sus cualidades.

Entonces, un líder es distinguido por sus cualidades que son en cierta medida definidas y específicas. Siguiendo con Herrera (2020), la forma de actuar del líder refleja las competencias que posee y se manifiestan así:

“Es un gran comunicador; las acciones y metas que persigue son realistas”.

“Se desempeña con objetividad, analizando, se mantiene flexible y se adapta conforme sea apropiado”.

“Es colaborador y delega tareas adecuadamente”.

“Trabaja con optimismo y positivismo, que se transmite a través de su seguridad e independencia”.

“Hace frente a riesgos y consecuencias; siendo capaz de expresar sus emociones apropiadamente”.

“Se compromete y lleva a cabo sus tareas con responsabilidad”.

“Acepta a las personas como son, reconociendo sus cualidades y defectos, por lo que se lo reconoce como respetuoso; además de motivarlos a nivel colectivo e individual”.

“Posee capacidad de escucha activa; es claro y honesto al hablar, por lo que suele reconocerse dicha honestidad o transparencia”.

“Busca constantemente la innovación que permita mejorar procesos y procedimientos, de esta manera demuestran su creatividad”.

“Son autocríticos, transmiten y a la vez tiene confianza en los logros que pueda alcanzar un equipo”.

“Es leal, defendiendo trabajar en favor a la organización en la que trabaja”.

“Tiene facilidad de influencia sobre los demás”.

“Es perseverante haciendo frente a obstáculos o problemas”.

“Es observador, por lo que se le facilita anticiparte a acciones o sucesos”.

Por otro lado, es necesario mencionar que, en general, existe un cierto consenso en cuanto a cuáles son las cualidades que posee un líder; sin embargo, recordemos que de acuerdo al contexto en que se vea involucrado, o al cual pertenezca, ha de desplegar y/o desarrollar ciertas capacidades que sirvan para la consecución de logros, valores y actitudes en su equipo de acuerdo a ese contexto.

Entonces, en el ámbito educativo las cualidades han de dirigirse, en último término, a formar estudiantes de manera íntegra, por lo que debe colaborar y guiar a los profesores de la manera apropiada y adecuada, y por esto mismo es necesario que el liderazgo sea efectivo (Horn & Marfán, 2010).

Es así que en la gestión educativa el liderazgo del director es fundamental al organizar la estructuras, los procesos, los modelos de interacción, actitudes, y convicciones de los docentes (Herrera, 2020).

El Minedu (2013) menciona que un líder pedagógico posee la capacidad de guiar al equipo a su cargo hacia las metas y objetivos en pro de que se mejoren los aprendizajes de los estudiantes, mientras brinda dirección y puede influenciar en su equipo.

3.2.2 Importancia del liderazgo del director

El rol del director en una institución educativa va más allá del ser un representante, figura legal o autoridad, sino que tiene a su cargo la importante tarea de encaminar a la institución con un equipo dirigido a lograr la formación integral de estudiantes. En este orden de ideas, debe poseer las cualidades de líder y poder materializarlas en favor de sus docentes y estudiantes.

Las cualidades como líder son de suma importancia dado el impacto que pueden tener dentro y fuera de la institución (Aguinsaca, 2017).

Un buen líder sabrá llevar a cabo los proyectos que requiere para mejorar los resultados de su equipo, motivándolos y trabajando con ellos. Como es propio del sector educativo, sus competencias pedagógicas se verán reflejadas en como aplicará su saber cómo profesional para tomar las decisiones correctas y junto a su equipo ejecutar las acciones correctas (Horn & Marfán, 2010).

Estas acciones podrán tener efecto dentro de su institución, mejor desempeño de los docente y mejor rendimiento de los alumnos, así como fuera de la institución, como hacer que su personal (incluyéndolo) sea reconocido por sus logros como personas y como institución.

El solo conocimiento de sus funciones y la de los de los demás miembros del equipo (profesores y estudiantes, principalmente), es una parte de lo que requiere para desempeñarse con efectividad; pero requiere también poner a disposición su aptitud, actitud, valores, principios, creatividad, y demás elementos que aporta como persona y como profesional del sector educativo. La función que tienen dentro del ámbito educativo no debe llegar al punto tornarse de un carácter meramente burocrático, provocando que incluso su propia creatividad y motivación se disipen bajo el afán de ciertas funciones. Podemos decir en cierta manera que estarían propiciando una educación sin sentir o afecto por sus fines (Cubas, 2021).

Cabe recalcar que es necesario que el director, como líder, tenga en cuenta el contexto en el cual su institución trabaja y cuáles son sus necesidades educativas para poder analizar, organizar, planificar y junto a su equipo tomar la senda que los lleve a mejorar su ejecución.

Por tanto, es de mucha importancia que el director posea liderazgo pedagógico del director para guiar a su institución por el mejor camino para mejorar y desarrollarse. Como menciona Lamiña (2020), las autoridades institucionales son responsables de velar por el desarrollo y bienestar institucional de sus centros educativos, pero deben poner el compromiso con ellos entre sus principales prioridades.

3.2.3 Elementos del liderazgo educativo

Herrera (2020), refiere que existen cuatro elementos necesarios para el proceso de liderazgo:

Seguidores: “La naturaleza en el liderazgo es la cohesión, subordinación, el seguimiento de los integrantes del grupo” (p. 30).

Estilo: “los estilos son las conductas o formas que adopta el líder en el ejercicio de su poder, para unificar intereses y lograr objetivos, evitando los extremos: como el autoritarismo y la tiranía” (p. 30).

Poder: “El liderazgo es una forma del ejercicio de poder, considerando que es un aspecto implícito del liderazgo. Las cualidades del líder permiten la adhesión voluntaria de los agentes educativos, cuando ven credibilidad e integridad en sus acciones” (p. 30).

Objetivos: “Es el propósito y meta a alcanzar donde el líder debe tener claro la finalidad educativa para lograr satisfacer las necesidades individuales y de la sociedad” (p. 30).

3.2.4 Tipos de liderazgo

Vela (2017) hace un interesante resumen de los estilos de liderazgo, con frecuencia entendidos también como tipos, y los organiza de acuerdo a las teorías a las que pertenecen:

Figura 1. Tipos y estilos de liderazgo

Teoría de los rasgos de personalidad		Autores
El líder dispone de características intelectuales o cualidades físicas determinadas: “el líder nace”. Correlación entre la conducta del liderazgo con rasgos físicos y de personalidad de los líderes.		Kohs & Ivlie (1920) L.L. Bernard (1920)
Teoría conductual	Estilos	Autores
Estudia la interacción entre líderes y seguidores, y la situación que media entre ellos. Distingue estilos de liderazgo de acuerdo a la influencia sobre los individuos o los grupos para el logro de los objetivos.	Orientado a las tareas. Orientado a las personas. Autocrático, democrático, “laissez-faire”.	McGregor Lewin Likert Blake y Mouton (1964)
Teoría de la contingencia o situacional	Estilos	Autores
El éxito del líder depende de su carácter personal, formación y de las características concretas de la situación que enfrenta: relaciones líder – miembros, grado de estructuración de la tarea, poder posicional formal del líder.	Directivo, Tutorial, Participativo, Delegativo. Transformacional, Transaccional.	Hersey y Blanchard (1987) Bass (1985) Leithwood y Jantzi (1990)
Teoría Sociocrítica	Estilos	Autores
Los estilos de liderazgo son expresiones de lucha por la conquista y el mantenimiento de poder del directivo. Se manifiesta como formas diferentes para alcanzar el mantenimiento de la estabilidad política dentro de la organización, usando recursos (compromisos, negociaciones, transacciones, amenazas, presiones y tratos secretos).	Interpersonal, Administrativo, Antagónico y Autoritario. Evasivo, Comprometido, Competitivo, Acomodaticio, Colaboracionista.	Ball (1989) Morgan (1998)

Fuente: Rutas de aprendizaje. Fascículo para la gestión de los aprendizajes en las instituciones educativas. Minedu (2013).

Elaboración: Minedu (2013)

Por otro lado, Culqui (2016), señala que los tipos (o estilos) de liderazgo son “las diferentes formas de comportamiento o actuación de ejercer liderazgo para movilizar e influir en otros con el propósito de desarrollar comprensiones compartidas acerca de las metas a alcanzar por la escuela” (p. 77).

En ese sentido, distingue cuatro tipos de liderazgo, conformando una de las clasificaciones más conocidas y empleadas:

1. Estilo autocrático: El directivo que se caracteriza con este estilo de liderazgo actúa considerando una relación vertical de jefe-subordinado, y puede tomar decisiones en la institución aún sin pedir la opinión, dudas que pudieran tener los miembros de su equipo o sin siquiera preguntarles. Considera la participación de los demás como una amenaza de que podrían arrebatarse el poder (Culqui, 2016).
2. Estilo paternalista: El directivo que se caracteriza con este estilo de liderazgo actúa con amabilidad, paternalismo y cordialidad ante muchas de las necesidades de la institución y la comunidad educativa, además considera y siente que es su responsabilidad tomar las decisiones más importantes en nombre de estas personas y que es por el bien de ellas, consulta, pero finalmente es él quien toma las decisiones (Culqui, 2016).
3. Estilo permisivo: El directivo que se caracteriza con este estilo de liderazgo deja que los miembros de la institución tengan completa libertad en cuanto a la toma de decisiones, aún sin ayuda, control, guía, incluso sin considerar los casos de que las personas estén efectivamente preparadas para asumir ciertas responsabilidades (o que no lo estén), todo lo permite y tiene especial apreciación por las decisiones individuales antes que las colectivas (Culqui, 2016).
4. Estilo democrático o participativo. El directivo que se caracteriza con este estilo de liderazgo realiza la toma de decisiones conjuntamente con sus colaboradores, es decir toma en cuenta sus preguntas y opiniones, aplica estrategias de participación y el consenso, además considera de vital importancia el crecimiento y desarrollo de los miembros de la comunidad

educativa, y es por esta razón que para él o ella el liderazgo es compartido y ha de ser distribuido entre los diferentes actores de la institución ya que el directivo considera que su equipo de trabajo cuenta la competencia, la madurez y la responsabilidad necesarias para asumir sus compromisos con las metas y objetivos que se proponen a nivel institucional (Culqui, 2016).

Recordemos que como indica Cuba (2021), el liderazgo de servicio es un enfoque de liderazgo holístico, puesto que los seguidores están inmersos de forma emocional, relacional, ética y espiritual.

Para Cuba (2021) el liderazgo pedagógico es “aquel que se centra en lo pedagógico como aquella función que fomenta la movilización de los actores en educación, influencia en los demás para concatenar y lograr los propósitos y metas que se comparten”. Añade que hace referencia a la promoción intelectual y a la vez al acompañamiento personal, así el líder pedagógico apoya al equipo, considerando y manteniendo sensibilidad a las necesidades y sentimiento de los miembros de su equipo. (p. 421).

3.2.5 Roles y funciones de un director

Aquel director que cuente con liderazgo pedagógico asumirá lo siguiente:

Establecer dirección: En este rol cumple con las funciones de edificar una visión de cambio que se comparte en el equipo, promover que los objetivos y metas se conozcan y acepten en la institución, contar con altas expectativas respecto a sus estudiantes (Minedu, 2013).

Promover el desarrollo de capacidades: En este rol cumple con las funciones de brindar apoyo a los maestros en forma individual, que las buenas prácticas pedagógicas se fomenten contando con estímulos y reconocimientos (Minedu, 2013).

Rediseñar la organización: En este rol cumple con las funciones de fomentar tanto la formación de equipos pedagógico como de una cultura colaborativa, que la institución esté organizada haciendo más sencillo el trabajo pedagógico, abarcar a las

familias y comunidades cuando se toquen acciones que apoyen el aprendizaje de los estudiantes (Minedu, 2013).

Gestionar el aprendizaje: En este rol cumple con las funciones de llevar a cabo el monitoreo de la práctica pedagógica del docente, brindar apoyo a los docentes en cuando se trate de monitorear, supervisar y coordinar (apoyo técnico), brindar asesoramiento y orientación a través de clases demostrativas, estar al tanto de que los docentes cuenten con las disposiciones que les permita concentrarse en su acción pedagógica (Minedu, 2013).

3.2.6 Consideraciones sobre la aplicación del liderazgo en la institución

Cubas (2021) llama la atención sobre tres factores que condicionan hasta llegar a amenazar el cumplimiento idóneo de la función directiva y docente, estos son:

“Los mecanismos de mejoramiento del aprendizaje se sitúan en desventaja frente a las sobrecargas burocráticas, resultando complejo discriminar entre lo que se hace y lo que debería hacerse” (p. 416).

“El acceso para ocupar la dirección permite el ingreso a personas, que no cumplen con el perfil que se requiere para el ejercicio del cargo y función de gerente educativo” (p. 416).

“La insuficiencia de un liderazgo pedagógico definido y centrado en la persona, que considera la totalidad de su complejidad, obstaculiza el desarrollo o implementación de mecanismos pertinentes, que permitan la implantación de paradigmas de innovación pedagógica futuros” (p. 416).

Entonces, es importante que las funciones del director no terminen desencadenando burocracia que limite el mejorar los resultados solo por cumplir aquello que debe hacerse en lugar de lo que se debería hacer, no se debe constituir este tipo de obstáculo. Puesto que el liderazgo es una cualidad que se demuestra sobre todo en la puesta en acción, las evaluaciones para aquellos que desean asumir los cargos de dirección no siempre han de reflejar con precisión cuan apropiadas son las cualidades de la persona, pero queda claro que es necesario que sean líderes.

El liderazgo, así como la persona con este atributo, está en constante evolución, considerando que por ejemplo el equipo de trabajo no siempre es el mismo, las herramientas o exigencias van cambiando, por lo que se requiere de un liderazgo dinámico y con afán innovador con miras al progreso.

El liderazgo reconoce el valor de la persona y la labor educativa centra su razón de ser también en esta, por lo que ha de tener inmerso los valores morales. La relación entre liderazgo y gestión a nivel pedagógico es innegable, además de que “nos exige una práctica de un enfoque de liderazgo pedagógico, el cual debe considerar los procesos de capacitación, empoderamiento y selección de nueva gerencia escolar” (Cubas, 2021, p. 417).

A medida que avanzan los tiempos se reconoce la necesidad de que el educador y el directivo deben contar con no solo los conocimientos y las cuestiones intelectuales del área, sino también estar socioemocionalmente capacitados. Entonces, se hace relevante que estos atributos se encuentren consolidados en los directores puesto que son ellos quienes inspiraran a su equipo de educadores, y por medio de ellos a los estudiantes (Cubas, 2021).

3.2.7 Elementos que potencian resultados pedagógicos

Sosa (2019) menciona tres elementos importantes que hacen la llamada columna vertebral de la efectividad que tienen como propósito mejorar la calidad educativa, lograr resultados de aprendizaje, y a la vez potenciar los buenos resultados pedagógicos:

Gestión pedagógica institucional: tiene como principal propósito aspectos que son notables en el desarrollo profesional del docente sean identificados, por ejemplo, tenemos aquí el marco colaborativo establecido entre directores y docentes, a través de la retroalimentación y la evaluación, de la misma forma los recursos de la institución han de ser aprovechados de la manera adecuada (Sosa, 2019).

Expectativas y visión de futuro: este elemento se orienta al grado de confianza que tienen los directivos y docentes respecto a la capacidad con la que cuentan los estudiantes para aprender, motivo por el cual se plantean exigencias altas para todos los actores escolares (Sosa, 2019).

Planificación rigurosa del proceso pedagógico: este último elemento abre el camino a que se pueda llevar a cabo un trabajo en forma conjunta, es decir, en equipo, de manera colegiada en el que se otorga la apertura adecuada para la cooperación y aporte que puede realizar cada docente, se acuerdo a los aprendizajes que se requieren para los estudiantes (Sosa, 2019).

Dimensiones: El Minedu (2013), señala que existen 3 características las cuales debe poseer un director con liderazgo pedagógico, estas son:

Capacidad técnica.: Respecto a ello Minedu (2013) indica que: Está relacionado con el manejo pedagógico del director que le permite establecer objetivos y metas de aprendizaje de los estudiantes, así como dar apoyo técnico a los docentes, evaluar sus prácticas, planificar los procesos educativos y monitorear los aprendizajes. Todo esto permite al director ganar reconocimiento y respeto. (p. 10).

Manejo emocional y situacional: Respecto a ello Minedu (2013) indica que: Implica ser capaz de conducir la relación con los docentes, y ser hábil en adaptarse a contextos cambiantes. Está relacionado con la capacidad de motivar el trabajo en equipo, velar por un buen clima escolar, demostrar altas expectativas en estudiantes y docentes, escuchar y abrir espacios de participación. (p. 10)

Manejo organizacional: Respecto a ello Minedu (2013) indica que “tiene que ver con la capacidad de estructurar una organización escolar eficiente, que permita a los docentes puedan realizar un buen trabajo” (pág. 10)

3.2.8 Gestión de los aprendizajes

La RAE (2021), define gestión como: “Acción y efecto de gestionar” y también como “acción y efecto de administrar”. Para el caso de la palabra aprendizaje, la RAE (2021) señala que esta se refiere a la “acción y efecto de aprender algún arte, oficio u

otra cosa” “tiempo que se emplea en el aprendizaje” y “adquisición por la práctica de una conducta duradera”

Molina (2018) menciona que Schunk en el 2012 dijo que: “El aprendizaje es un cambio perdurable en la conducta o en la capacidad de comportarse de cierta manera, el cual es resultado de la práctica o de otras formas de experiencia” (p. 47).

Hernández et al (2019) conciben a la gestión de aprendizajes como:

Los procesos que permiten la generación de decisiones y formas de explorar y comprender una compleja gama de posibilidades para aprender; esto supone una nueva forma de asumir la realidad, en donde los aprendices son competentes para comprender, propiciar, explorar y decidir las experiencias de aprendizaje que les permitan generar conocimientos, solucionar problemas, visualizar escenarios y proyectar propuestas, entre otras acciones que le permiten seguir aprendiendo (p.1).

Para Arellano (2020) la gestión de los aprendizajes, desde el punto de vista de los procesos pedagógicos, se puede definir como:

El conjunto de acciones planificadas entre el líder pedagógico y los docentes para promover el desarrollo de los aprendizajes de los estudiantes de cada Institución Educativa, teniendo en cuenta el marco legal, el contexto, la realidad socio-cultural, las demandas educativas del presente siglo, el uso de las propuestas pedagógicas y didácticas innovadoras en las que se toma en cuenta los recursos facilitados por el Estado, según los fines y objetivos de la educación peruana. (p. 22)

3.2.8.1 Importancia.

El punto principal en el que reside la importancia de la gestión del aprendizaje dentro del contexto educativo, es el de que este permite que el proceso evolutivo, desde la consciencia hasta los conocimientos adquiridos, como se aplican estos y los valores a los que el estudiante se ve expuesto, así como la manera en que el individuo se ve inmerso dentro de la sociedad, su contexto y realidad, son promovidos y facilitados por esta.

La gestión del aprendizaje vela y tiene como prioridad al estudiante, lo apoya a que se vaya construyendo su proyecto de vida y que este cuente con un sentido, así que dentro de sus puntos focales esta la forma de ser y aprender que posee el estudiante, y como este se realiza individualmente y a nivel colectivo.

3.2.9 La gestión educativa

La gestión educativa es un concepto de mayor inclusión que el de gestión escolar, la segunda está contenida en el primera (...) La primera considera varios niveles en los cuales ocurren los procesos formativos, sea educación formal, la no formal o informal.; mientras que la gestión escolar se refiere en específico a la educación formal, la cual es ofrecida en instituciones educativas. Vela (2017).

Vela también comenta que unos 30 años atrás se hablaba de planificación educativa (referente al diseño, al pensamiento) y de administración educativa (referida a la acción), pero la noción de gestión educativa es usada recientemente. Asimismo, en la conducción de los sistemas educativos, pensar y hacer se trataban como campos distintos; pero actualmente se han integrado en la gestión educativa debido a que los paradigmas de la educación y el aprendizaje han variado.

Hoy en día queda claro que ambos procesos sobrepasan lo escolar. Ahora tenemos una creciente escuela virtual y además el Estado no es el único que toma decisiones y cumple su rol de educador considerando que la sociedad civil y los empresarios intervienen también en el sector educativo. (Vela, 2017)

Diversos enfoques se han ido desarrollado en el marco de la gestión educativa, y en el Perú en la década de los 90 inició la denominada modernización educativa como respuesta a los requerimientos de la competitividad productiva y comercial en el mercado internacional. En línea a ello surgió la tendencia al “management”, referido a gerencia empresarial aplicado en el campo educativo, analogando los estudiantes con los “clientes”, el director con “gerente”, y la escuela con la “empresa. (Vela, 2017)

No obstante, como señala Vela (2017) hay distintas perspectivas de gestión educativa, las cuales se orientan por representaciones teóricas de la acción social, y siendo así una nueva gestión educativa ha de tomar en cuenta mínimamente los siguientes elementos:

“Que la organización escolar tiene fines muy variados en comparación con los de las organizaciones productivas comerciales” (p. 61). “Que la organización escolar no puede ser entendida como una simple instancia administrativa o como una organización empresarial” (p. 61). “Que existe una diversidad de contextos educativos, contenidos explícitos y ocultos, de climas escolares y modos de enseñanza que configuran una realidad muy compleja” (p. 61).

Tomar en cuenta que el proceso educativo es “un espacio de incertidumbre en el que intervienen una multiplicidad de actores, cada cual, con sus propias historias, motivaciones, necesidades, ritmos de aprendizaje, creencias, etc. de modo que influyen en la formación de cada individuo de una manera nada previsible” (p. 61).

“Que el resultado de la formación de las personas no puede ser definido como un producto, porque la formación es intangible y es la consecuencia de un esfuerzo subjetivo del propio estudiante” (p. 61).

INEI (2011) señala que la gestión institucional hace referencia a las acciones que realiza el director de la institución educativa con el propósito que lograr la mejora administrativa, institucional y pedagógica, motivo por el cual debe contar con la preparación necesaria para así optimizar sus capacidades y ser capaz de desempeñarse en sus funciones eficientemente y eficazmente.

Es muy importante que los directores de las instituciones educativas tengan la capacidad de resolver tres situaciones críticas (independientemente de si son originadas en los procesos de aprendizaje), tienen un efecto relevante en la capacidad de los estudiantes para alcanzar los logros en los aprendizajes (y estos son: Coordinación pedagógica entre Director y equipo docente, Insalubridad de infraestructura, servicios básicos y servicios higiénicos en la escuela, y Anemia y rendimiento educativo.

La responsabilidad que la gestión institucional en la institución educativa sea ejecutada recae sobre el director a cargo de la institución, en ese sentido, su gestión tiene como finalidad cumplir con la premisa de mejorar los logros de aprendizaje y la formación integral de los estudiantes (INEI, 2011).

3.2.10 Estrategias y herramientas para gestionar una institución educativa

En este contexto de liderazgo pedagógico, resaltan dos estrategias básicas: Asesoramiento: Consideramos dentro de esta estrategia el proceso en el que se acompaña continuamente al docente, considerando el contexto, de una manera tanto respetuosa con respecto a los saberes que posee como y buscando hacerlo interactivo. (Minedu, 2013). Monitoreo: Considera el proceso donde se recoge y analiza información respecto a los procesos pedagógicos llevados a cabo en el aula, y a la vez, en la institución. (Minedu, 2013)

Figura 2. Estrategias y herramientas para el monitoreo y asesoramiento pedagógico en una institución educativa

Estrategias	Herramientas	Propósito
Visita a aula	<ul style="list-style-type: none"> Ficha de observación. Cuaderno de campo. 	Identifica fortalezas y debilidades de la práctica docente in situ. Así como contar con información confiable y oportuna y prestar ayuda pedagógica para el mejoramiento de los desempeños docentes y elevar el nivel de logro de los aprendizajes.
Observación entre pares	<ul style="list-style-type: none"> Fichas de observación Hoja de planificación compartida de la sesión de aprendizaje. 	Favorece la reflexión y la construcción colegiada de los saberes pedagógicos, a partir de una interacción basada en la confianza y el aporte mutuo, en situaciones auténticas de enseñanza.
Círculos de interaprendizaje	<ul style="list-style-type: none"> Hoja de planificación del evento. Material de información o lectura pedagógica. Bitácora personal del docente. Portafolio docente: evidencias de la labor docente. Registro de videos de situaciones de pedagógicas. 	Favorece la socialización y valoración de las prácticas docentes exitosas, como resultado de sus experiencias en aula, a través de espacios de discusión y reflexión. Promover la construcción de propuestas de innovación pedagógica y la investigación acción en aula.
Jornadas de autoformación docente.	<ul style="list-style-type: none"> Listado de necesidades y demandas de aprendizaje docente. Hoja de planificación del evento. Material de información o lectura pedagógica. Portafolio docente: evidencias de la labor docente. Registro de videos de situaciones de pedagógicas 	Fortalecer las competencias docentes mediante la incorporación de conocimiento pedagógico relevante como respuesta, principalmente, a las necesidades de aprendizaje docente.
Aulas abiertas	<ul style="list-style-type: none"> Cronograma del día del aula abierta. 	Sensibilizar a las familias y a la comunidad sobre la importancia de una "buena enseñanza", y así generar una corriente de opinión favorable y acciones concretas de cooperación para mejorar el aprendizaje.

Fuente: Rutas de aprendizaje. Fascículo para la gestión de los aprendizajes en las instituciones educativas. Minedu (2013). Elaboración: Minedu (2013)

3.2.11 Gestión de los procesos de aprendizaje

Procesos de aprendizaje. Meza (2014) señala que el aprendizaje académico, o que realiza a partir de la labor de la institución educativa, ha de definirse como una actividad cognitiva constructiva que considera:

Su propósito establecido es el aprender.

Un conjunto de acciones secuenciales destinadas a satisfacer o alcanzar dicho propósito.

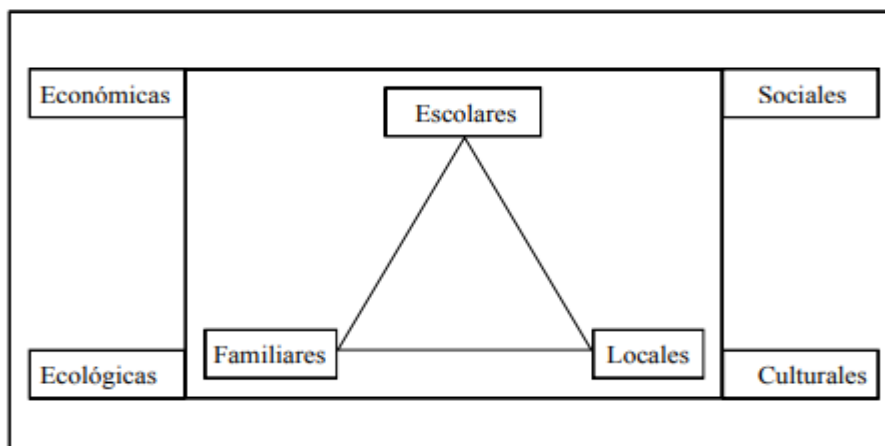
Entonces, el aprendizaje académico tiene como característica en común con otras actividades cognitivas, el organizar su ejecución temporal bajo un antes, un durante y un después de la actividad.

En ese orden de ideas, las condiciones para la ocurrencia del aprendizaje se encuentran en el “antes”, los procesos (en la realización del aprendizaje) se encuentran en el denominado “durante” y los resultados se sitúan en el “después”.

En relación con las condiciones, en general podemos distinguir entre las externas y las internas. Las externas son condiciones en el ambiente (próximos o distantes), por lo que se las podría llamar condiciones proximales y distales.

Por otro lado, están las condiciones internas, de naturaleza biológica, como son el estado de salud integridad anatómico-funcional, estado nutricional, herencia; así como los de naturaleza psicológica (que se pueden subdividir entre cognitivas, considerando aquí las capacidades atencionales y mnémicas, los estilos de pensamiento, las inteligencias múltiples, el nivel intelectual, los estilos de aprendizaje, los estilos cognitivos, la estructura cognitiva, entre otros).

Condiciones externas para el aprendizaje cognitivo



Fuente: Meza (2014). Estrategias de aprendizaje. Definiciones, clasificaciones e instrumentos de medición. Propósitos y Representaciones 2013. Vol 1. N°2
Elaboración: Meza (2014)

En cuanto a los procesos en sí mismos, podemos comprenderlos según Meza (2014) como un conjunto de eventos afectivos, cognitivos, socioculturales, comportamentales, y aun biológicos, que ocurren en forma de serie y que ocurren durante el aprendizaje.

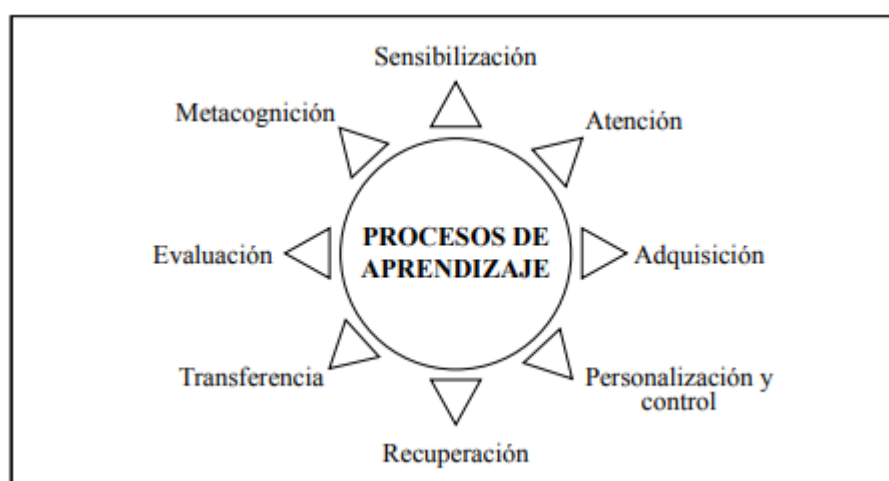


Figura 3. Condiciones externas para el aprendizaje

Fuente: Meza (2014). Estrategias de aprendizaje. Definiciones, clasificaciones e instrumentos de medición. Propósitos y Representaciones 2013. Vol. 1. N°2
Elaboración: Meza (2014)

Siendo así distinguimos los componentes de tales procesos como sigue (Meza, 2014):

- En la adquisición: “Comprensión (selección, organización, metacomprensión), retención (repetición, elaboración, análisis, síntesis), transformación (categorización, inferencia, verificación, ampliación)” (p. 197).
- En la atención: “Conducta exploratoria, atención global, atención dividida, atención selectiva, atención sostenida y meta atención” (p. 197).
- En la sensibilización: “Motivación (atribución causal, orientación al éxito, orientación a la meta, valor intrínseco de la actividad, autoeficacia, curiosidad epistémica, autorrefuerzo), actitudes y afecto (control emocional, mejora del autoconcepto, desarrollo de la personalidad, promoción de ideas positivas)” (p. 197).
- En la personalización y control: En esta área encontramos el pensamiento productivo, que está referido a superar visiones convencionales, trascender los conocimientos personales, persistir en las tareas, identificar el valor personal de los conocimientos. También encontramos aquí el pensamiento crítico, que se refiere a formular juicios de valor, juzgar la credibilidad de una fuente, formular y contestar preguntas, buscar alternativas, y enfoque aptitudinal; así como también centrar el problema, resistir la impulsividad, tomar posición si hay evidencia para ello, mantener la mente abierta, buscar claridad y precisión, tomar en cuenta la situación total buscar razones de lo que se cree, tratar de estar bien informado, tomar decisiones, identificar supuestos interactuar con otros Asimismo, encontramos aquí la autorregulación, la planificación (en lo que respecta a instituir fines y objetivos, evaluar con propiedad los recursos, determinar cuál será el orden de acciones a realizar y cuándo durará cada una), la regulación (lo que respecta a controlar gradualmente el progreso y mantenerse sensible a la crítica), y la evaluación (en cuanto a la consecución de objetivos)

- En la recuperación, sobre esto Meza menciona que encontramos en este componente lo siguiente: Búsqueda autónoma (iniciar y terminar libremente la búsqueda de la memoria), búsqueda dirigida (iniciar y terminar la búsqueda con claves contextuales), sistema de huella (explorar huellas de memoria secuencialmente), sistema de elección (explorar la memoria de forma significativa), evocación (ensayo libre), reconocimiento (comprobación de ítems conocidos) y metamemoria (planificar, regular y evaluar la recuperación). (p. 198)
- En la metacognición: “Entendida como conocimiento acerca de los conocimientos y conocimiento acerca del funcionamiento de los procesos del aprendizaje” (...)
- En la evaluación: “De productos (resultados de la tarea), de procesos (evaluar estrategias aplicadas) e inicial (diagnóstico, detección de sub habilidades y requisitos)” (...)
- En la transferencia: “Transferencia de bajo nivel (aplicar lo aprendido a tareas superficialmente semejantes) y transferencia de alto nivel (aplicar lo aprendido a tareas diferentes)” (p. 198).
- Para completar la idea, los resultados del aprendizaje, para la psicología cognitiva, son siempre conocimientos (considerando como conocimiento todo aquello registrado en la memoria de largo plazo) y a la vez de acuerdo a como han sido almacenados estos pueden ser declarativos (conceptuales y factuales, dirigido a conceptos), icónicos o analógicos, procedimentales (cognitivos o motores), afectivo valorativos metacognitivos o “conocimiento sobre los conocimientos”, dicho de otro modo, se refiere al funcionamiento de los procesos cognitivos cuando son adquiridos, recuperados o utilizados los conocimientos (Meza, 2014).

3.2.12 Dimensiones

Huamán (2018) señala que “los procesos institucionales se desarrollan en cuatro ámbitos: la gestión institucional de los aprendizajes, la gestión administrativa de los aprendizajes, la gestión pedagógica de los aprendizajes y la gestión comunitaria de los aprendizajes”.

Gestión institucional. Esta dimensión contribuirá a identificar de que maneras se organizan los miembros de la comunidad educativa para que la institución funcione adecuadamente. Según Huamán (2018), acota que ofrece un marco para la sistematización y el análisis de las acciones referidas a aquellos aspectos de estructura que en cada centro educativo dan cuenta de un estilo de funcionamiento. Siguiendo con Huamán (2018) aquí consideramos, por ejemplo, a la estructura formal (el uso de los espacios y del tiempo, la división del trabajo y la distribución de tareas los organigramas) como los que conforman la estructura informal (símbolos y ceremonias que identifican a la institución, estilos en las prácticas cotidianas, formas de relacionarse, vínculos). Se recalca la importancia de “promover y valorar el desarrollo de habilidades y capacidades individuales y de grupo, para que la institución educativa se desarrolle y desenvuelva de manera autónoma, competente y flexible, dando paso a adaptaciones y transformaciones ante los cambios del contexto social y las exigencias”. Entonces, las políticas institucionales son necesarias porque desglosan “los principios y la visión que guía a la institución y que se traducirán en formas de hacer en la conducción de la gestión, esto se evidencia en los niveles de participación en la toma de decisiones, si existen o no consejos consultivos, quiénes los conforman y qué responsabilidades asumen, etc.”. (Huamán, 2018).

Gestión administrativa: “En esta dimensión se incluyen acciones y estrategias de conducción de los recursos humanos, materiales, económicos, procesos técnicos, de tiempo, de seguridad e higiene, y control de la información relacionada a todos los miembros de la institución educativa, a la vez que la supervisión de las funciones y el cumplimiento de la normatividad, todo para colaborar con los procesos de enseñanza-aprendizaje” (Huamán, 2018).

Esta dimensión “busca en todo momento conciliar los intereses individuales con los institucionales para que se facilite la toma de decisiones, orientándose a acciones concretas para la consecución de los objetivos institucionales” (Huamán, 2018). “Algunas acciones concretas serán la administración del personal, desde el punto de vista laboral, asignación de funciones y evaluación de su desempeño; el mantenimiento y conservación de los bienes muebles e inmuebles; organización de la información y aspectos documentarios de la institución; elaboración de presupuestos y todo el manejo contable-financiero” (Huamán, 2018).

Gestión pedagógica: Esta dimensión se refiere al proceso de la enseñanza-aprendizaje. Se incluye la utilización de recursos y materiales didácticos las estrategias didácticas y metodológicas, las programaciones sistematizadas en el proyecto curricular, el enfoque del proceso enseñanza-aprendizaje, la diversificación curricular, la evaluación de los aprendizajes (Huamán, 2018). Involucra la formación y actualización docente para fortalecer sus competencias, las relaciones con los estudiantes, los estilos de enseñanza, dominio de estrategias didácticas y enfoques pedagógicos, manejo de programas planes, las prácticas pedagógicas, labor de los docentes, entre otras (Huamán, 2018).

Gestión comunitaria: “Esta dimensión hace referencia al modo en el que la institución se relaciona con su comunidad, conociendo y comprendiendo sus condiciones, necesidades y demandas, a la vez, de qué forma se integra y participa de la cultura comunitaria (Huamán, 2018).

También hace referencia a las relaciones de la institución educativa con el entorno social e interinstitucional, incluyendo padres de familia y organizaciones (municipales, estatales, organizaciones civiles, eclesiales, etc.), y la participación de los estos, debe responder a un objetivo que ayude con el establecimiento de alianzas estratégicas para mejorar la calidad educativa” (Huamán, 2018).

3.3 Bases conceptuales

Aula: “Es el espacio donde se desarrolla el proceso de enseñanza-aprendizaje formal, independientemente del nivel académico o de los conocimientos impartidos en cada uno de ellos”. Según Huamán (2018): “Capacidad adquirida (distinta de aptitud, que es considerada innata) de proceder o actuar con el máximo resultado y el mínimo esfuerzo en base a un entrenamiento. La habilidad presume un alto grado de adaptación entre medios y objetivos, por lo mismo requiere, a parte de la aptitud, ejercicio o práctica, gracias a lo que se establece un seguro aprendizaje de hábitos, destrezas, etc., que son los que la contribuyen”. (p. 67)

Capacidades: “Son recursos para actuar de manera competente. Estos recursos son los conocimientos, habilidades y actitudes que los estudiantes utilizan para afrontar una situación determinada. Estas capacidades suponen operaciones menores implicadas en las competencias, que son operaciones más complejas” (MINEDU, 2016, p. 5).

Competencia: “Es la facultad que tiene una persona de combinar un conjunto de capacidades a fin de lograr un propósito específico en una situación determinada, actuando de manera pertinente y con sentido ético”. (MINEDU, 2016, p. 5).

Educación: “El proceso multidireccional mediante el cual se transmiten conocimientos, valores, costumbres y formas de actuar. La educación no solo se produce a través de la palabra, pues está presente en todas nuestras acciones, sentimientos y actitudes” (Huamán, 2018, p. 70).

Eficacia: Rojas et al (2017) señalan que es la “capacidad de lograr el efecto que se desea o se espera” (párr. 26), dicho de otro modo, es la “capacidad de una organización para lograr los objetivos, incluyendo la eficiencia y factores del entorno” (párr. 26).

Eficiencia: Rojas et al (2017) señalan que es la “capacidad de disponer de alguien o de algo para conseguir un efecto determinado” (párr. 25), dicho de otro modo, es la “expresión que mide la capacidad o cualidad de la actuación de un sistema o sujeto económico para lograr el cumplimiento de un objetivo determinado, minimizando el empleo de recursos” (párr. 25).

Enfoque: Es un conjunto de conceptos organizados que explican relaciones de causalidad predominantes para el conocimiento y comprensión del comportamiento de hechos y fenómenos en una realidad concreta. (Molina, 2018, p. 67)

Evaluación: Según Dorrego (2016) es “conjunto de procesos sistemáticos de recogida, análisis e interpretación de información válida y fiable, que en comparación con una referencia o criterio nos permita llegar a una decisión que favorezca la mejora del objeto evaluado”, quien añade que la evaluación de los aprendizajes es “un proceso mediante el cual los estudiantes ganan una comprensión de sus propias competencias y progreso así como un proceso mediante el cual son calificados”. (p. 2)

Institución Educativa (IE): El INEI (2011) lo define como “conjunto de personas y bienes promovidos por las autoridades públicas o por particulares, referidas a los centros donde se imparte educación o enseñanza a nivel Inicial, Primaria y/o Secundaria” (p. 8). Y añade que estas deben contar con autorización de funcionamiento que ha de figurar en el registro Padrón de Instituciones Educativas.

CAPÍTULO IV: MARCO METODOLÓGICO

4.1 Ámbito

Como afirma Valdivia (2009) citado en Ñaupas, Palacios, Valdivia & Romero (2018): “Este componente desempeña tres funciones principales, delimita geográficamente el lugar donde se va a desarrollar la investigación, donde tendrán validez los resultados alcanzados y constituye un criterio de inclusión de las unidades de estudio”. (p. 59)

Acorde a lo citado líneas antes, se puede decir que el presente estudio se realizó en la Institución Educativa “Hipólito Unanue”, lugar que se encuentra ubicado en el Jirón Ayacucho S/N. Distrito de Obas, Provincia de Yarowilca, Departamento de Huánuco,

4.2 Tipo y nivel de investigación

4.2.1 Tipo de estudio

Como expresa Muñoz (2015):

“La ciencia opera a distintos niveles, según el conocimiento obtenido, ya sea teórico o práctico, es decir, los conocimientos científicos pueden ser de la ciencia pura o teórica, y de la ciencia práctica o aplicada. En todas ellas hay investigación que se mueve en las fronteras del conocimiento, esto es, ciencia muy profunda”. (p.135)

Desde la posición de Rodríguez (2011), señala que:

“Con referencia a la distinción clásica entre investigación básica e investigación aplicada, puede afirmarse que participa de ambas. En la expresión investigación y desarrollo, el primer término sugiere su preocupación por la generación de nuevos conocimientos, mientras que el segundo apela al carácter inmediato y útil de sus hallazgos”. (p.58)

En la opinión de Arias Gonzáles (2021), define que: “Hblar de tipos es referirse a una situación o a un contexto general, ya que tipos engloba muchas formas de caracterizar, tipificar o expresar distintos modelos del conocimiento”. (p.67)

Siendo así que existen dos tipos de estudios, la básica y la aplicada. La primera hace referencia a la creación de teorías, conceptos; mientras que la segunda se aferra de la primera, es decir, abraza las teorías dadas por la investigaciones básicas para traerlas a un contexto determinado y así solucionar o describir un problema.

Ante lo expuesto párrafos arriba, el presente trabajo de investigación por sus características fue de tipo BÁSICA ya que estuvo orientada a lograr un nuevo conocimiento de forma metódica y sistemática, con el objeto de amplificar el conocimiento, dicho en palabras de Sánchez, Reyes (2017), “este tipo de investigación nos lleva a la búsqueda de nuevos conocimientos y campos de investigación” (...). Mantiene como propósito recoger información de la realidad para enriquecer el conocimiento científico”. (p.44)

4.2.2 Nivel de estudio

Desde la posición de Pimienta, De la Orden (2017), consideran que: Un nivel explicativo, a diferencia de las anteriores modalidades de investigación (exploratorio, descriptivo y correlacional) permiten conocer en qué consiste el objeto de estudio, ésta recupera y conjuga elementos deductivos e inductivos con el propósito de determinar el porqué de dicho objeto o problemática, así como establecer relaciones de causa y efecto entre los elementos que lo componen, y entre el fenómeno estudiado y su entorno. (p.83-84).

Dicho esto, el nivel del presente estudio es explicativo, debido a que busco establecer la causalidad entre las variables, sin la necesidad de formar grupos control, es decir, sin manipular las variables, si la necesidad de hacer experimentación, por lo que para encontrar la relación causal se tendrá en cuenta los tres criterios de causalidad de Bradford Hill: Relación de las variables, fuerza de relación y la relación temporal.

Además, al determinar la causalidad entre ambas variables permitió evidenciar la razón principal de la problemática planteada y establecer las soluciones pertinentes.

4.3 Población y muestra

4.3.1 Descripción de la población

Como plantea Mejia (2005) citado en Arias Gonzáles (2021), da a conocer que:

“La población es la totalidad de elementos del estudio, es delimitado por el investigador según la definición que se formule en el estudio. La población y el universo tienen las mismas características por lo que a la población se le puede llamar universo o de forma contraria, al universo, población”. (p.113)

Asimismo, Vilchez (2011), menciona que la población “es un conjunto de N elementos (personas, animales, objetos, materiales, instituciones, organismos, historias clínicas, etc.) que verifican una definición bien determinada y no diferenciables entre sí”. (p.3)

Citando a Balestrini Acuña (2006), destaca que:

“Con excepción de los casos de los universos pequeños, es importante seleccionar sistemáticamente en una muestra, cada unidad representativa de la población, atendiendo a un criterio específico y en condiciones controladas por el investigador. Las características del universo, dada la representatividad de las unidades que la conforman, debe reproducirse en la muestra lo más exactamente posible”. (p. 138)

La población que se tomó en el presente estudio fueron los 34 docentes que laboran en la Institución Educativa “Hipólito Unanue” del distrito de Obas, en los tres niveles.

Tabla 1. *Docentes que laboran en la I.E “Hipólito Unanue” del distrito de Obas*

Nivel	Docentes
Inicial	1
Primaria	16
Secundaria	17
TOTAL	34

Fuente: Institución Educativa “Hipólito Unanue”.

Elaboración: tesista.

4.3.2 Muestra y método de muestreo

Empleando las palabras de Muñoz Rocha (2015), destaca que:

“En la mayoría de las investigaciones se emplea la muestra para indagar las características del universo sobre el cual se hace la investigación. La muestra es útil para reducir a proporciones manejables un universo; de lo contrario nos enfrentaríamos a trabajar y medir (censar) universos muy grandes, y ello generaría muchos problemas”. (p. 168)

Por otro lado, Balestrini (2006), sugiere que:

“Una vez que ha situado el universo de estudio y con ello el campo de la investigación; y se destaca la posibilidad, que la recogida de los datos se efectúe individualmente sobre todas las unidades que conforman la población; se requiere introducir algunas técnicas de muestreo, a objeto de definir la muestra dentro del estudio”. (p. 141)

Para la presente investigación se seleccionó la técnica no probabilística, debido a que la población es mínima, esto se sustenta lo mencionado por Vílchez (2011), al afirmar que, si la población es menor o igual a 100, es recomendable tomar la totalidad como muestra. En ese sentido la muestra que se tomará en cuenta serán los 34 docentes que laboran en la Institución Educativa “Hipólito Unanue” del distrito de Obas en los niveles de inicial, primaria y secundaria.

4.3.3 Criterios de inclusión y exclusión.

Se incluyeron a todos los docentes pertenecientes a la población.

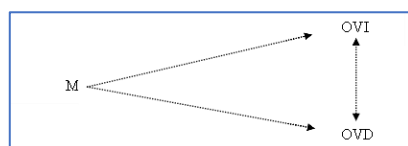
4.4 Diseño de investigación

A juicio de Ñaupas, Mejía, Novoa & Villagómez (2013), refieren que:

“El diseño de investigación es un plan, una estructura que no sólo responde a las preguntas de investigación, sino que además determina qué variables van a ser estudiadas, (variables independientes, variables dependientes, variables externas), cómo deben ser controladas, manipuladas, observadas y medidas”. (p.223). En consecuencia, existe dos diseños: el experimental y el no experimental. Y sobre el diseño no experimental, como lo hace notar Arias (2021), afirma que:

“No hay estímulos o condiciones experimentales a las que se sometan las variables de estudio, los sujetos del estudio son evaluados en su contexto natural sin alterar ninguna situación; así mismo, no se manipulan las variables de estudio. Dentro de este diseño existen dos tipos: Transversal y longitudinal y la diferencia entre ambos es la época o el tiempo en que se realizan”. (p. 78)

Ante esto, el diseño fue NO EXPERIMENTAL, ya que no se alteraron ninguna de las variables, es decir, ni al liderazgo pedagógico del director ni mucho menos a la gestión de los aprendizajes. Esto se debe a que solo se las observaron en su contexto natural encontrando así la influencia. De acuerdo a lo mencionado líneas antes, el esquema fue:



Donde:

M = muestra

= relación de causalidad entre OVI y OVD

OVI = liderazgo pedagógico del director

OVD = gestión de los aprendizajes

El esquema presentado evidencia que M es la muestra que se consideró en la presente investigación que son exactamente 34 docentes que laboran en la Institución Educativa “Hipólito Unanue” del distrito de Obas. La finalidad fue establecer si el liderazgo pedagógico del director influye en la gestión de los aprendizajes.

4.5 Técnicas e instrumentos

4.5.1 Técnicas

Baena (2017), revela que “el método es una concepción intelectual que se debe concretar en la realidad, las técnicas serán las etapas de operaciones unidas a elementos prácticos, concretos, para situarlos en el nivel de los hechos”. (p. 68)

Muñoz Rocha (2015), refiere que:

“Existen dos formas de datos: los primarios y los secundarios; los primarios son los que obtiene el investigador en forma directa o de primera mano; los secundarios proceden de la obtención y el procesamiento de datos efectuados por otros investigadores. Es evidente que las técnicas para conseguir datos primarios son diferentes de las empleadas en la recolección de datos secundarios”. (p.186)

Ante esto, las técnicas que se emplearán en la presente investigación son:

Encuesta. permitió obtener los datos concierntes al liderazgo pedagógico del director y de la gestión de los aprendizajes de la Institución Educativa “Hipólito Unanue” del distrito de Pesquiza documental. Este método permitió la construcción del marco teórico como conceptual y se obtuvon de tesis, artículos y páginas de internet.

4.5.2 Instrumentos

Desde el punto de vista de Hurtado (2000) citado en Arias Gonzáles (2021), indica que:

Una de las características más relevantes del cuestionario es que las preguntas se realizan de forma sucinta y para su aplicación no se necesita de la presencia del investigador o la persona que lo aplica. Es importante que el cuestionario no sea tan extenso, de lo contrario las personas encuestadas pueden llegar a tener resultados diferentes a la realidad. (p. 82)

Empleando las palabras Baena Paz (2017), deduce que “los instrumentos son los apoyos que se tienen para que las técnicas cumplan su propósito, en el caso del cazador sería tu equipo, las armas, inclusive botiquín o provisiones”. (p. 68)

Tal como se mencionó líneas antes el instrumento resulta ser realmente importante dentro de una investigación, es por ello que se utilizó el cuestionario.

Tabla 2. Tabla resumen de las técnica e instrumentos

Técnica	Instrumento
La encuesta	Cuestionario

Fuente: Elaboración propia.

4.5.2.1 Validación de instrumentos para la recolección de datos.

La presente investigación consideró en su validación el instrumento del cuestionario mediante el criterio de jueces.

Tabla 3. Juicio de expertos

Fuente: Elaboración propia.

EXPERTOS	APLICABILIDAD DE INSTRUMENTO
Dr. Wilfredo A. SOTIL CORTAVARRÍA	APLICABLE
Dr. Rodolfo VALDIVIEZO ECHEVARRIA	APLICABLE
Mg. Liliana CABALLERO COPARA	APLICABLE
Mg. Milka Esther TRAVEZAÑO AMARO	APLICABLE
Mg. Gladys Luz JACOBO JACOBO	APLICABLE

Los valores de las medias obtenido por los expertos se encuentran en 3 y 4 puntuaciones, lo que demuestra que los instrumentos son aplicables debido a que posee un valor considerado que va de 3 a 4.

4.5.2.2 *Confiabilidad de instrumentos para la recolección de datos.*

La confiabilidad para el instrumento fue a través del Coeficiente de Alpha de Cronbach.

Tabla 4. Confiabilidad de los instrumentos

INSTRUMENTO	TÉCNICA	RESULTADOS
Instrumento 1	Alpha de Cronbach	0.975
Instrumento 2	Alpha de Cronbach	0.934

Fuente: Elaboración propia

Respecto al instrumento 1 se obtiene con un resultado de Alpha de Cronbach de 0.975, para el instrumento 2 se obtiene el Alpha de Cronbach de 0.934 estos valores superan al límite del Coeficiente de Confiabilidad (0.60) lo cual permite calificar a los cuestionarios como confiable para ser aplicado a la muestra del estudio correspondiente, debido a que los valores de Alpha de Cronbach de cada instrumento tienen una buena consistencia interna.

4.6 **Técnicas para el procesamiento y análisis de datos**

Según Muñoz (2015), deduce que: “Los conceptos estadísticos básicos que nos ayudan a describir la información o los datos, y los valores obtenidos acerca de las variables involucradas, como son la distribución de frecuencias, las medidas de tendencia central, las medidas de variabilidad, entre otros”. (p. 234)

A juicio de Balestrini (2006), argumenta que:

“El análisis e interpretación de los datos, se convierte en la fase de la aplicación de la lógica deductiva e inductiva en el desarrollo de la investigación. Para esta estrategia, los datos, según sus partes constitutivas, se clasifican, agrupándolos, dividiéndolos y subdividiéndolos, atendiendo a sus características y posibilidades, para posteriormente reunirlos y establecer la relación que existen

entre ellos; a fin de dar respuestas a las preguntas de investigación, confrontarlos con las hipótesis, bien sea para rechazarlas o aceptarlas”. (p. 170)

Al considerar las técnicas para el procedimiento se decidió utilizar los programas de Microsoft Excel 2016 y SPSS vs. 25 ya que permitieron correr los datos satisfactoriamente y generar diversos estadísticos que fueron representados mediante tablas y Figuras.

Mientras que el análisis de datos consistió en revisar los resultados representados mediante Figuras y tablas, y así poder evidenciar la causalidad entre ambas variables.

4.7 Aspectos éticos

Los aspectos éticos que se consideraron fueron:

Se respetó el formato APA séptima edición, se cumplió con las citas de acuerdo a las normas y reglas establecidas con la finalidad de que toda la investigación cumpla con este formato preliminar.

Se respetó el formado establecido por la Universidad Nacional Hermilio Valdizán siendo el Reglamento General de Grados y Títulos de la Escuela de Postgrado.

CAPÍTULO V: RESULTADOS Y DISCUSIÓN

5.1 Análisis descriptivo

Resultados

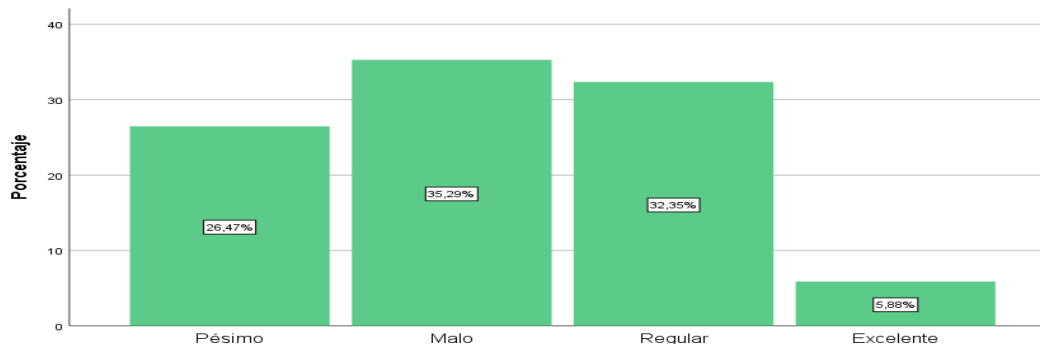
5.1.1 Variable Liderazgo pedagógico del director

Tabla 5. Liderazgo pedagógico del director de la Institución Educativa “Hipólito Unanue” del distrito de Obas-2021

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Escala de Likert	Pésimo	9	26,5	26,5	26,5
	Malo	12	35,3	35,3	61,8
	Regular	11	32,4	32,4	94,1
	Excelente	2	5,9	5,9	100,0
<i>Total</i>		<i>34</i>	<i>100,0</i>	<i>100,0</i>	

Fuente: Elaboración Tesista

Figura 4. Liderazgo pedagógico del director de la Institución Educativa



“Hipólito Unanue” del distrito de Obas-2021

Nota: Elaboración Tesista

5.1.1.1 Interpretación

Según la Tabla 5 y Figura 5, observamos que el 26.47% de los docentes encuestados que laboran en la Institución Educativa “Hipólito Unanue” del distrito de Obas, indican que el Liderazgo pedagógico del director es pésimo, el 35.29% manifiestan que es malo, un 32.35% dice que es regular y finalmente un 5.88%, que es excelente.

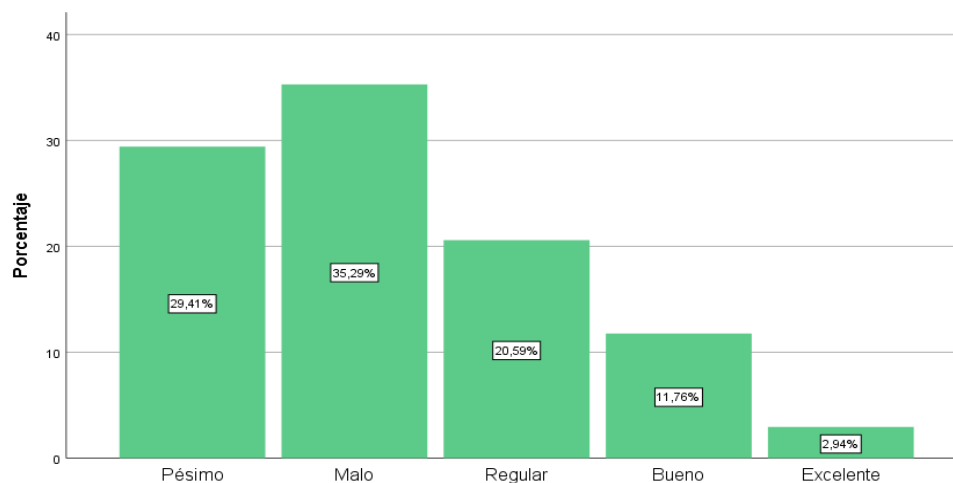
5.1.1.2 Dimensión Capacidad técnica

Tabla 6. Capacidad técnica de la Institución Educativa “Hipólito Unanue” del distrito de Obas-2021

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Escala de Likert	Pésimo	10	29,4	29,4	29,4
	Malo	12	35,3	35,3	64,7
	Regular	7	20,6	20,6	85,3
	Bueno	4	11,8	11,8	97,1
	Excelente	1	2,9	2,9	100,0
<i>Total</i>		<i>34</i>	<i>100,0</i>	<i>100,0</i>	

Fuente: Elaboración Tesista

Figura 5. Capacidad técnica de la Institución Educativa “Hipólito Unanue” del distrito de Obas-2021



Nota: Elaboración Tesista

5.1.1.3 Interpretación

Según la Tabla 6 y Figura 6, observamos que el 29.41% de los docentes encuestados que laboran en la Institución Educativa “Hipólito Unanue” del distrito de Obas, indican que la Capacidad técnica es pésimo, el 35.29% manifiestan que es malo, un 20.59% dice que es regular, un 11.76% mencionan que es bueno y finalmente un 2.94% que es excelente.

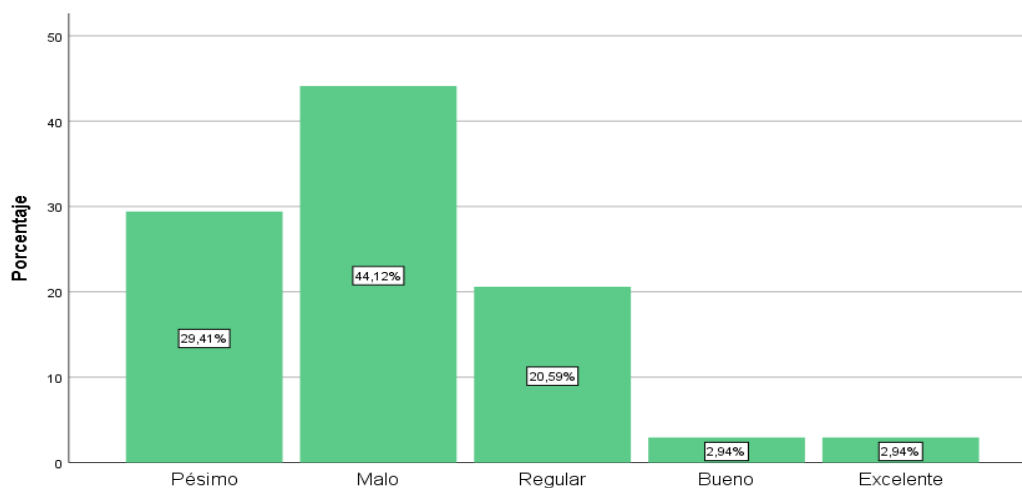
5.1.1.4 Dimensión Manejo emocional y situacional

Tabla 7. Manejo emocional y situacional de la Institución Educativa “Hipólito Unanue” del distrito de Obas-2021

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Escala de Likert	Pésimo	10	29,4	29,4	29,4
	Malo	15	44,1	44,1	73,5
	Regular	7	20,6	20,6	94,1
	Bueno	1	2,9	2,9	97,1
	Excelente	1	2,9	2,9	100,0
<i>Total</i>		<i>34</i>	<i>100,0</i>	<i>100,0</i>	

Nota: Elaboración Tesista

Figura 6. Manejo emocional y situacional de la Institución Educativa “Hipólito Unanue” del distrito de Obas-2021



Nota: Elaboración Tesista

5.1.1.5 Interpretación

Según la Tabla 7 y Figura 7, observamos que el 29.41% de los docentes encuestados que laboran en la Institución Educativa “Hipólito Unanue” del distrito de Obas, indican que el Manejo emocional y situacional es pésimo, el 44.12% manifiestan que es malo, un 20.59% dice que es regular, un 2.94% mencionan que es bueno y finalmente un 2.94% que es excelente.

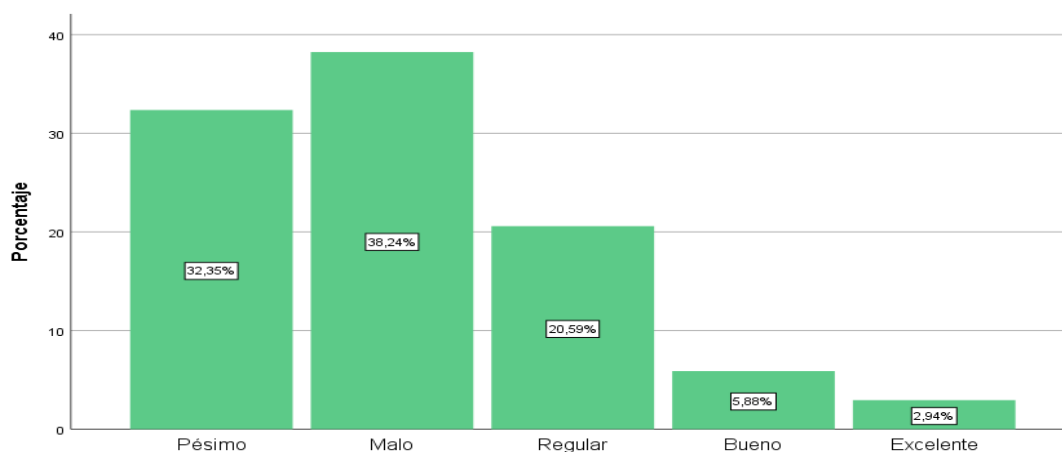
5.1.1.6 Dimensión Manejo organizacional

Tabla 8. Manejo organizacional de la Institución Educativa “Hipólito Unanue” del distrito de Obas-2021

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Escala de Likert	Pésimo	11	32,4	32,4	32,4
	Malo	13	38,2	38,2	70,6
	Regular	7	20,6	20,6	91,2
	Bueno	2	5,9	5,9	97,1
	Excelente	1	2,9	2,9	100,0
<i>Total</i>		<i>34</i>	<i>100,0</i>	<i>100,0</i>	

Nota: Elaboración Tesista

Figura 7. Manejo organizacional de la Institución Educativa “Hipólito Unanue” del distrito de Obas-2021



Nota: Elaboración Tesista

5.1.1.7 Interpretación

Según la Tabla 8 y Figura 8, observamos que el 32.35% de los docentes encuestados que laboran en la Institución Educativa “Hipólito Unanue” del distrito de Obas, indican que el Manejo organizacional es pésimo, el 38.24% manifiestan que es malo, un 20.59% dice que es regular, un 5.88% mencionan que es bueno y finalmente un 2.94% que es excelente.

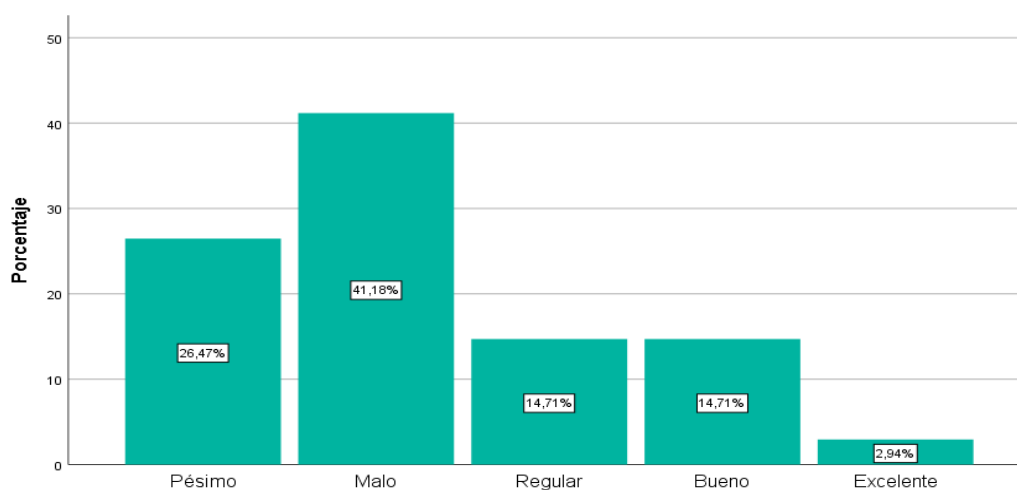
5.1.2 Variable Gestión de los aprendizajes

Tabla 9. Gestión de los aprendizajes de la Institución Educativa “Hipólito Unanue” del distrito de Obas-2021

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Escala de Likert	Pésimo	9	26,5	26,5	26,5
	Malo	14	41,2	41,2	67,6
	Regular	5	14,7	14,7	82,4
	Bueno	5	14,7	14,7	97,1
	Excelente	1	2,9	2,9	100,0
<i>Total</i>		<i>34</i>	<i>100,0</i>	<i>100,0</i>	

Fuente: Elaboración Tesista

Figura 8. Gestión de los aprendizajes de la Institución Educativa “Hipólito Unanue” del distrito de Obas-2021



Nota: Elaboración Tesista

5.1.2.1 Interpretación

Según la Tabla 9 y Figura 9, observamos que el 26.47% de los docentes encuestados que laboran en la Institución Educativa “Hipólito Unanue” del distrito de Obas, indican que la Gestión de los aprendizajes es pésimo, el 41.18% manifiestan que es malo, un 14.71% dice que es regular, un 14.71% mencionan que es bueno y finalmente un 2.94% que es excelente.

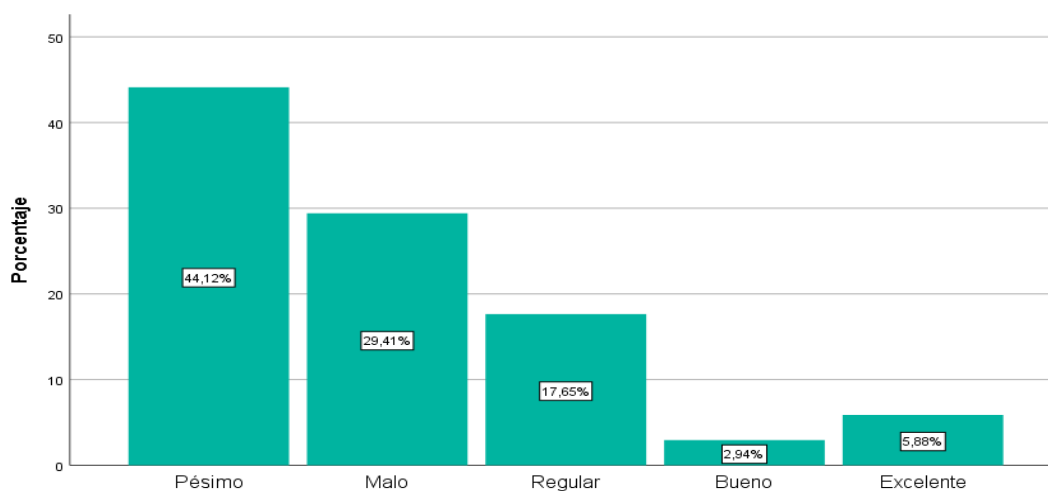
5.1.2.2 Dimensión Gestión institucional

Tabla 10. Gestión institucional de la Institución Educativa “Hipólito Unanue” del distrito de Obas-2021

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Escala de Likert	Pésimo	15	44,1	44,1	44,1
	Malo	10	29,4	29,4	73,5
	Regular	6	17,6	17,6	91,2
	Bueno	1	2,9	2,9	94,1
	Excelente	2	5,9	5,9	100,0
<i>Total</i>		<i>34</i>	<i>100,0</i>	<i>100,0</i>	

Fuente: Elaboración Tesista

Figura 9. Gestión institucional de la Institución Educativa “Hipólito Unanue” del distrito de Obas-2021



Nota: Elaboración Tesista

5.1.2.3 Interpretación

Según la Tabla 10 y Figura 10, observamos que el 44.12% de los docentes encuestados que laboran en la Institución Educativa “Hipólito Unanue” del distrito de Obas, indican que la Gestión institucional es pésimo, el 29.41% manifiestan que es malo, un 17.65% dice que es regular, un 2.94% mencionan que es bueno y finalmente un 5.88% que es excelente.

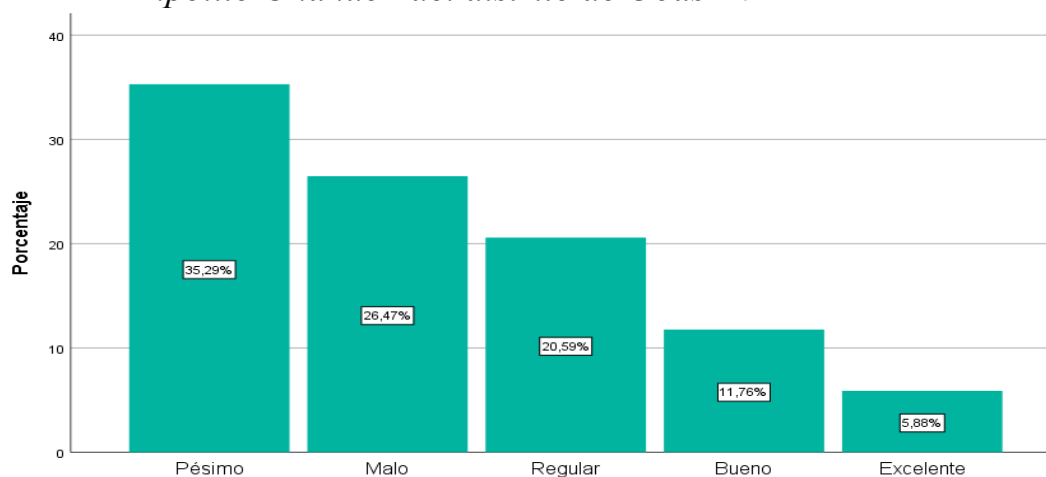
5.1.2.4 Dimensión Gestión administrativa

Tabla 11. Gestión administrativa de la Institución Educativa “Hipólito Unanue” del distrito de Obas-2021

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Escala de Likert	Pésimo	12	35,3	35,3	35,3
	Malo	9	26,5	26,5	61,8
	Regular	7	20,6	20,6	82,4
	Bueno	4	11,8	11,8	94,1
	Excelente	2	5,9	5,9	100,0
<i>Total</i>		<i>34</i>	<i>100,0</i>	<i>100,0</i>	

Fuente: Elaboración Tesista

Figura 10. Gestión administrativa de la Institución Educativa “Hipólito Unanue” del distrito de Obas-2021



Nota: Elaboración Tesista

5.1.2.5 Interpretación

Según la Tabla 11 y Figura 11, observamos que el 35.29% de los docentes encuestados que laboran en la Institución Educativa “Hipólito Unanue” del distrito de Obas, indican que la Gestión administrativa es pésimo, el 26.47% manifiestan que es malo, un 20.59% dice que es regular, un 11.76% mencionan que es bueno y finalmente un 5.88% que es excelente.

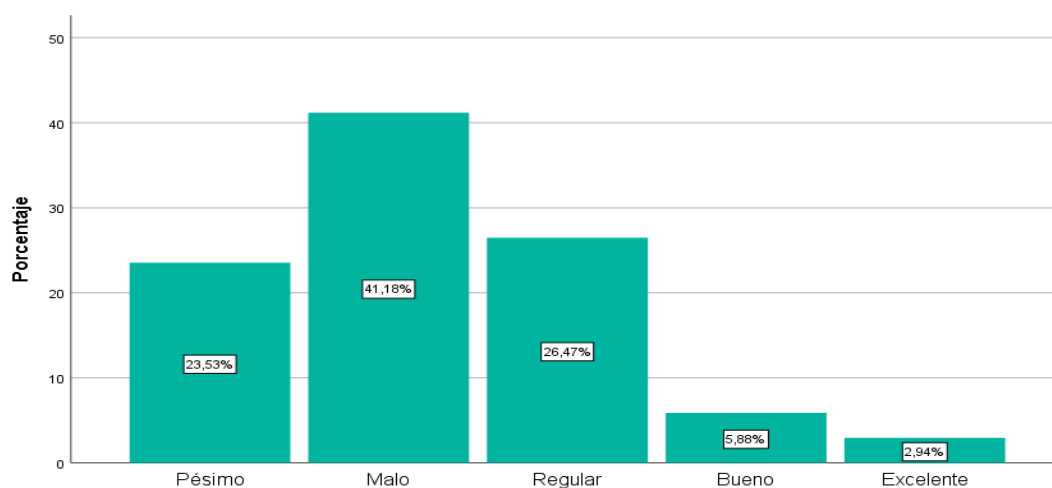
5.1.2.6 Dimensión Gestión pedagógica

Tabla 12. Gestión pedagógica de la Institución Educativa “Hipólito Unanue” del distrito de Obas-2021

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Escala de Likert	Pésimo	8	23,5	23,5	23,5
	Malo	14	41,2	41,2	64,7
	Regular	9	26,5	26,5	91,2
	Bueno	2	5,9	5,9	97,1
	Excelente	1	2,9	2,9	100,0
<i>Total</i>		<i>34</i>	<i>100,0</i>	<i>100,0</i>	

Fuente: Elaboración Tesista

Figura 11. Gestión pedagógica de la Institución Educativa “Hipólito Unanue” del distrito de Obas-2021



Nota: Elaboración Tesista

5.1.2.7 Interpretación

Según la Tabla 12 y Figura 12, observamos que el 23.53% de los docentes encuestados que laboran en la Institución Educativa “Hipólito Unanue” del distrito de Obas, indican que la Gestión pedagógica es pésimo, el 41.18% manifiestan que es malo, un 26.47% dice que es regular, un 5.88% mencionan que es bueno y finalmente un 2.94% que es excelente.

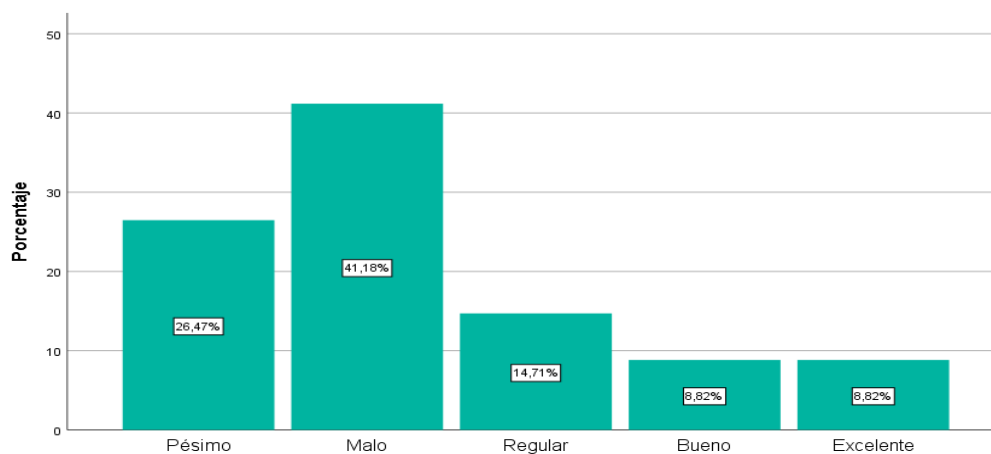
5.1.2.8 Dimensión Gestión comunitaria

Tabla 13. Gestión comunitaria de la Institución Educativa “Hipólito Unanue” del distrito de Obas-2021

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Escala de Likert	Pésimo	9	26,5	26,5	26,5
	Malo	14	41,2	41,2	67,6
	Regular	5	14,7	14,7	82,4
	Bueno	3	8,8	8,8	91,2
	Excelente	3	8,8	8,8	100,0
<i>Total</i>		<i>34</i>	<i>100,0</i>	<i>100,0</i>	

Fuente: Elaboración Tesista

Figura 12. Gestión comunitaria de la Institución Educativa “Hipólito Unanue” del distrito de Obas-2021



Nota: Elaboración Tesista

5.1.2.9 Interpretación

Según la Tabla 13 y Figura 13, observamos que el 26.47% de los docentes encuestados que laboran en la Institución Educativa “Hipólito Unanue” del distrito de Obas, indican que la Gestión comunitaria es pésimo, el 41.18% manifiestan que es malo, un 14.71% dice que es regular, un 8.82% mencionan que es bueno y finalmente un 8.82% que es excelente.

5.2 Análisis inferencial y/o contrastación de hipótesis

5.2.1 Prueba de Hipótesis general

H₁: El liderazgo pedagógico del director influye considerablemente en la Gestión de los aprendizajes en la Institución Educativa “Hipólito Unanue” del distrito de Obas-2021.

H₀: El liderazgo pedagógico del director no influye considerablemente en la Gestión de los aprendizajes en la Institución Educativa “Hipólito Unanue” del distrito de Obas-2021.

Tabla 14. Resumen de procesamiento de casos de la Hipótesis general

	<i>Casos</i>					
	Válido		Perdidos		Total	
	N	Porcentaje	N	Porcentaje	N	Porcentaje
Liderazgo pedagógico del director	34	100,0%	0	0,0%	34	100,0%
<i>Gestión de los aprendizajes</i>	<i>34</i>	<i>100,0%</i>	<i>0</i>	<i>0,0%</i>	<i>34</i>	<i>100,0%</i>

*Fuente: Base de datos obtenido por aplicación de encuestas.
Elaboración tesista.*

5.2.1.1 Análisis e interpretación

Se aprecia en la tabla 14, el resumen de procesamiento de casos de la variable Liderazgo pedagógico del director y la variable Gestión de los aprendizajes. El número de encuestados para esta investigación fue de 34 docentes que laboran en la Institución Educativa “Hipólito Unanue” del distrito de Obas en los niveles de inicial, primaria y secundaria, de los cuáles todos fueron intervenidos y por ende no existe casos perdidos.

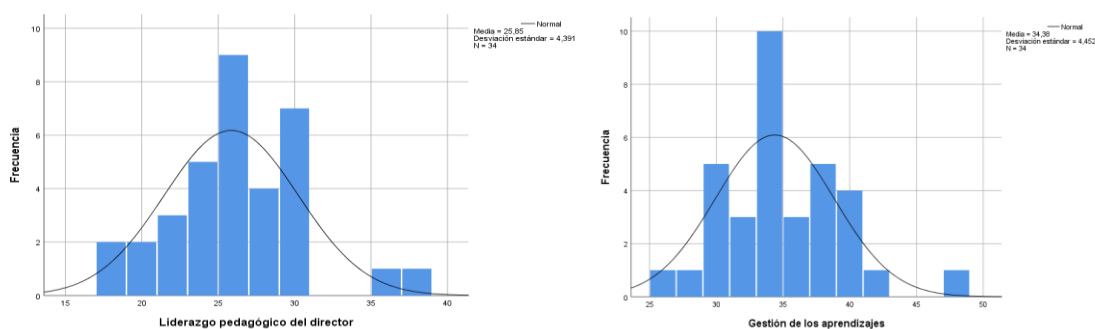
Tabla 15. Prueba de normalidad

	Kolmogórov-Smirnov			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Liderazgo pedagógico del director	,114	34	,200	,963	34	,000
Gestión de los aprendizajes	,136	34	,116	,968	34	,004

Fuente: Base de datos obtenido por aplicación de encuestas.

Elaboración tesista

Figura 13. Histograma y curva de normalidad entre las variables de estudio



5.2.1.2 Análisis e interpretación

La presente investigación tiene un total de 34 docentes encuestados, y dicho valor es menos a 50 datos, por lo que optamos en elegir la prueba de Shapiro-Wilk para confirmar la normalidad de los datos. Y como se indican en la tabla 16 se obtiene un nivel de significancia de 0.000 y 0.004 para Liderazgo pedagógico del director y Gestión de los aprendizajes respectivamente; siendo éstos menores a 0,05 (P-valúe), lo cual nos revela que los datos obtenidos no siguen una distribución como se aprecia en la figura 14, donde se observa el histograma con datos dispares, por lo que el método a utilizar para el contraste de hipótesis, en este caso, es la Rho de Spearman para pruebas no paramétricas.

Tabla 16. Prueba de Rho de Spearman

			Liderazgo pedagógico del director	Gestión de los aprendizajes
Rho de Spearman	Liderazgo pedagógico del director	Coefficiente de correlación	1,000	,311
		Sig. (bilateral)	.	,003
		N	34	34
	Gestión de los aprendizajes	Coefficiente de correlación	,311	1,000
		Sig. (bilateral)	,003	.
		N	34	34

Fuente: Base de datos obtenido por aplicación de encuestas.

Elaboración tesista

5.2.1.3 Análisis e interpretación

Se evidencia en la tabla 16, la Rho de Spearman entre la variable Liderazgo pedagógico del director y la variable Gestión de los aprendizajes, es de 0.331 y en relación al baremo de estimación de la correlación de Spearman existe una correlación positiva baja y además los datos poseen un nivel de significancia de 0,003 siendo menor que 0,05, indicando que la correlación es significativa, pudiendo concluir que el Liderazgo pedagógico del director influye bajo pero significativo en la Gestión de los aprendizajes de la Institución Educativa “Hipólito Unanue” del distrito de Obas-2021. Por lo que se rechaza la hipótesis nula.

5.2.2 Hipótesis Específica 1.

H₁: El liderazgo pedagógico del director influye considerablemente en la Gestión institucional de los aprendizajes en la Institución Educativa “Hipólito Unanue” del distrito de Obas-2021.

H₀: El liderazgo pedagógico del director no influye considerablemente en la Gestión institucional de los aprendizajes en la Institución Educativa Hipólito Unanue del distrito de Obas-2021.

Tabla 17. Resumen de procesamiento de casos de la Hipótesis específica 1

	<i>Casos</i>					
	Válido		Perdidos		Total	
	N	Porcentaje	N	Porcentaje	N	Porcentaje
Liderazgo pedagógico del director	34	100,0%	0	0,0%	34	100,0%
<i>Gestión institucional</i>	<i>34</i>	<i>100,0%</i>	<i>0</i>	<i>0,0%</i>	<i>34</i>	<i>100,0%</i>

Fuente: Base de datos obtenido por aplicación de encuestas.

Elaboración tesista

5.2.2.1 Análisis e interpretación

Se aprecia en la tabla 17, el resumen de procesamiento de casos de la variable Liderazgo pedagógico del director y la variable Gestión institucional. El número de encuestados para esta investigación fue de 34 docentes que laboran en la Institución Educativa “Hipólito Unanue” del distrito de Obas en los niveles de inicial, primaria y secundaria, de los cuáles todos fueron intervenidos y por ende no existe casos perdidos.

Tabla 18. Prueba de Rho de Spearman de la Hipótesis específica 1

			Liderazgo pedagógico del director	Gestión institucional
Rho de Spearman	Liderazgo pedagógico del director	Coeficiente de correlación	1,000	,159
		Sig. (bilateral)	.	,004
		N	34	34
	Gestión institucional	Coeficiente de correlación	,159	1,000
		Sig. (bilateral)	,004	.
		N	34	34

Fuente: Base de datos obtenido por aplicación de encuestas.

Elaboración tesista

5.2.2.2 Análisis e interpretación

Se evidencia en la tabla 18, la Rho de Spearman entre la variable Liderazgo pedagógico del director y la variable Gestión institucional, es de 0.159 y en relación al baremo de estimación de la correlación de Spearman existe una correlación positiva muy baja y además los datos poseen un nivel de significancia de 0,004 siendo menor que 0,05, indicando que la correlación es significativa, pudiendo concluir que el Liderazgo pedagógico del director influye muy bajo pero significativo en la Gestión

institucional de los aprendizajes de la Institución Educativa “Hipólito Unanue” del distrito de Obas-2021. Por lo que se rechaza la hipótesis nula.

5.2.3 Hipótesis Específica 2.

H₁: El liderazgo pedagógico del director influye considerablemente en la gestión administrativa de los aprendizajes en la Institución Educativa “Hipólito Unanue” del distrito de Obas-2021.

H₀: El liderazgo pedagógico del director no influye considerablemente en la gestión administrativa de los aprendizajes en la Institución Educativa “Hipólito Unanue” del distrito de Obas-2021.

Tabla 19. Resumen de procesamiento de casos de la Hipótesis específica 2

	<i>Casos</i>					
	Válido		Perdidos		Total	
	N	Porcentaje	N	Porcentaje	N	Porcentaje
Liderazgo pedagógico del director	34	100,0%	0	0,0%	34	100,0%
<i>Gestión administrativa</i>	<i>34</i>	<i>100,0%</i>	<i>0</i>	<i>0,0%</i>	<i>34</i>	<i>100,0%</i>

Fuente: Base de datos obtenido por aplicación de encuestas.

Elaboración tesista

5.2.3.1 Análisis e interpretación

Se aprecia en la tabla 19, el resumen de procesamiento de casos de la variable Liderazgo pedagógico del director y la variable Gestión administrativa. El número de encuestados para esta investigación fue de 34 docentes que laboran en la Institución Educativa “Hipólito Unanue” del distrito de Obas en los niveles de inicial, primaria y secundaria, de los cuáles todos fueron intervenidos y por ende no existe casos perdidos.

Tabla 20. Prueba de Rho de Spearman de la Hipótesis específica 2

			Liderazgo pedagógico del director	Gestión administrativa
Rho de Spearman	Liderazgo pedagógico del director	Coefficiente de correlación	1,000	,162
		Sig. (bilateral)	.	,001
		N	34	34
	Gestión administrativa	Coefficiente de correlación	,162	1,000
		Sig. (bilateral)	,001	.
		N	34	34

Fuente: Base de datos obtenido por aplicación de encuestas.

Elaboración tesista

5.2.3.2 Análisis e interpretación

Se evidencia en la tabla 20, la Rho de Spearman entre la variable Liderazgo pedagógico del director y la variable gestión administrativa, es de 0.162 y en relación al baremo de estimación de la correlación de Spearman existe una correlación positiva muy baja y además los datos poseen un nivel de significancia de 0,001 siendo menor que 0,05, indicando que la correlación es significativa, pudiendo concluir que el Liderazgo pedagógico del director influye muy bajo pero significativo en la Gestión administrativa de los aprendizajes de la Institución Educativa “Hipólito Unanue” del distrito de Obas-2021. Por lo que se rechaza la hipótesis nula.

5.2.4 Hipótesis Específica 3.

H₁: El liderazgo pedagógico del director influye considerablemente en la gestión pedagógica en la Institución Educativa “Hipólito Unanue” del distrito de Obas-2021.

H₀: El liderazgo pedagógico del director no influye considerablemente en la gestión pedagógica en la Institución Educativa “Hipólito Unanue” del distrito de Obas-2021.

Tabla 21. Resumen de procesamiento de casos de la Hipótesis específica

	Casos					
	Válido		Perdidos		Total	
	N	Porcentaje	N	Porcentaje	N	Porcentaje
Liderazgo pedagógico del director	34	100,0%	0	0,0%	34	100,0%
<i>Gestión pedagógica</i>	34	100,0%	0	0,0%	34	100,0%

Fuente: Base de datos obtenido por aplicación de encuestas.

Elaboración tesista

5.2.4.1 Análisis e interpretación

Se aprecia en la tabla 21, el resumen de procesamiento de casos de la variable Liderazgo pedagógico del director y la variable gestión pedagógica. El número de encuestados para esta investigación fue de 34 docentes que laboran en la Institución Educativa “Hipólito Unanue” del distrito de Obas en los niveles de inicial, primaria y secundaria, de los cuáles todos fueron intervenidos y por ende no existe casos perdidos.

Tabla 22. Prueba de Rho de Spearman de la Hipótesis específica 3

			Liderazgo pedagógico del director	Gestión pedagógica
Rho de Spearman	Liderazgo pedagógico del director	Coefficiente de correlación	1,000	,327
		Sig. (bilateral)	.	,012
		N	34	34
	Gestión pedagógica	Coefficiente de correlación	,327	1,000
		Sig. (bilateral)	,012	.
		N	34	34

Fuente: Base de datos obtenido por aplicación de encuestas.

Elaboración tesista

5.2.4.2 Análisis e interpretación

Se evidencia en la tabla 22, la Rho de Spearman entre la variable Liderazgo pedagógico del director y la variable Gestión pedagógica, es de 0.327 y en relación al baremo de estimación de la correlación de Spearman existe una correlación positiva

baja y además los datos poseen un nivel de significancia de 0,012 siendo menor que 0,05, indicando que la correlación es significativa, pudiendo concluir que el Liderazgo pedagógico del director influye bajo pero significativo en la Gestión pedagógica de los aprendizajes de la Institución Educativa “Hipólito Unanue” del distrito de Obas-2021. Por lo que se rechaza la hipótesis nula.

5.2.5 Hipótesis Específica 4.

H₁: El liderazgo pedagógico del director influye considerablemente en la gestión comunitaria de los aprendizajes en la Institución Educativa “Hipólito Unanue” del distrito de Obas-2021.

H₀: El liderazgo pedagógico del director no influye considerablemente en la gestión comunitaria de los aprendizajes en la Institución Educativa “Hipólito Unanue” del distrito de Obas-2021.

Tabla 23. Resumen de procesamiento de casos de la Hipótesis específica 4

	<i>Casos</i>					
	Válido		Perdidos		Total	
	N	Porcentaje	N	Porcentaje	N	Porcentaje
Liderazgo pedagógico del director	34	100,0%	0	0,0%	34	100,0%
<i>Gestión comunitaria</i>	<i>34</i>	<i>100,0%</i>	<i>0</i>	<i>0,0%</i>	<i>34</i>	<i>100,0%</i>

Fuente: Base de datos obtenido por aplicación de encuestas.

Elaboración tesista

5.2.5.1 Análisis e interpretación

Se aprecia en la tabla 23, el resumen de procesamiento de casos de la variable Liderazgo pedagógico del director y la variable Gestión comunitaria. El número de encuestados para esta investigación fue de 34 docentes que laboran en la Institución Educativa “Hipólito Unanue” del distrito de Obas en los niveles de inicial, primaria y secundaria, de los cuáles todos fueron intervenidos y por ende no existe casos perdidos.

Tabla 24. Prueba de Rho de Spearman

			Liderazgo pedagógico del director	Gestión comunitaria
Rho de Spearman	Liderazgo pedagógico del director	Coefficiente de correlación	1,000	,297
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	34	34
	Gestión comunitaria	Coefficiente de correlación	,297	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	34	34

Fuente: Base de datos obtenido por aplicación de encuestas.

Elaboración tesista

5.2.5.2 Análisis e interpretación

Se evidencia en la tabla 24, la Rho de Spearman entre la variable Liderazgo pedagógico del director y la variable Gestión comunitaria, es de 0.297 y en relación al baremo de estimación de la correlación de Spearman existe una correlación positiva baja y además los datos poseen un nivel de significancia de 0,00 siendo menor que 0,05, indicando que la correlación es significativa, pudiendo concluir que el Liderazgo pedagógico del director influye bajo pero significativo en la Gestión comunitaria de los aprendizajes de la Institución Educativa “Hipólito Unanue” del distrito de Obas-2021. Por lo que se rechaza la hipótesis nula.

5.3 Discusión de resultados

El actual trabajo investigativo buscó determinar la influencia del liderazgo pedagógico del director en la gestión de los aprendizajes en la Institución Educativa Hipólito Unanue del distrito de Obas-2021. Y en relación al baremo de estimación de la correlación de Spearman que fue de 0.331 existe una correlación positiva baja y además los datos poseen un nivel de significancia de 0,003 siendo menor que 0,05, indicando que la correlación es significativa, pudiendo concluir que el Liderazgo pedagógico del director influye, pero bajo en la Gestión de los aprendizajes de la Institución Educativa “Hipólito Unanue” del distrito de Obas-2021. Por lo que se rechaza la hipótesis nula. Por otro lado, Huamán (2018) explica que el liderazgo pedagógico directoral guarda una relación altamente significativa ($r=0,8755$, $t=5,5580$) con la gestión institucional de los aprendizajes de los estudiantes, se

confirma que el liderazgo pedagógico directoral guarda una relación altamente significativa ($r=0,9922$, $t=5,5600$) con la gestión administrativa de los aprendizajes de los estudiantes, se confirma que el liderazgo pedagógico directoral guarda una relación altamente significativa ($r=0,7200$, $t=5,5550$) con la gestión pedagógica de los aprendizajes de los estudiantes, se confirma que el liderazgo pedagógico directoral guarda una relación altamente significativa ($r=0,7100$, $t=5,4550$) con la gestión comunitaria de los aprendizajes de los estudiantes.

Valverde (2019), explica que por medio de un coeficiente de $r=0,8750$ comprobó que el liderazgo estratégico directoral influye considerablemente en la gestión de los aprendizajes cognitivos, a través del coeficiente de $r=0,9400$ verificó la influencia significativa del liderazgo estratégico directoral en la gestión de aprendizajes procedimentales, un $r=0,8800$ señaló que el liderazgo estratégico directoral influye alta y considerablemente en la gestión de los aprendizajes actitudinales. Caso similar sucede con Saavedra (2018), estableció su estudio con dos grupos (grupo control y experimental) determinando que obtuvo promedios que superaron considerablemente al del grupo de control en cuanto a procesos de aprendizajes cognitivos por lo que se afirma su influencia sobre estos, también respecto a los aprendizajes procedimentales por lo que se afirma su influencia sobre estos, también sobre los procesos de aprendizajes actitudinales afirmando así la influencia sobre estos; en este sentido, se verifica que el liderazgo pedagógico directoral tiene una influencia significativa en los procesos de aprendizaje.

Alvarado (2019), concluye entre la metodología del docente aplicada en la enseñanza eficaz y el liderazgo pedagógico del director existe una relación significativa ($r=0,625$, $p=0,000$), también se identificó una relación baja entre el tiempo y oportunidades de aprendizaje brindado en la enseñanza eficaz y el liderazgo pedagógico del director ($r=0,378$, $p=0,033$), por otro lado existe una relación moderada alta entre el liderazgo pedagógico del director y el trabajo en equipo que impulsan en la enseñanza eficaz ($r=0,689$, $p=0,000$), y se señala que existe relación entre el liderazgo pedagógico del director y la enseñanza eficaz del docente ($r=0,707$, $p=0,000$). También Herrera (2020), determinó que la correlación que existe entre el

estilo de liderazgo del director y la gestión educativa es muy fuerte y positiva (Pearson $r=0,757$), y se observa una relación significativa al 1%, además se señala que el liderazgo del director es un componente determinante en las actitudes y convicciones de los docentes, la forma en que se interactúa, y en cómo tanto los procesos como las estructuras son organizadas, por otro lado la personalidad del director tomando en cuenta sus valores sociales y personales se relaciona con sus experiencias y expectativas, y finalmente crea relaciones que fomentan un buen trato en los trabajadores.

Reyes (2020), expresó que el coeficiente de correlación de Spearman tuvo un valor de 0.7791, señalando así que la gestión de los aprendizajes sí se encuentra relacionada con el enfoque sistémico, esta relación es directa y positiva, además dicha gestión es vista como un conjunto de acciones que permiten cumplir objetivos relacionándose esto último con el propósito de formar personas integralmente, y señala que la gestión pedagógica mantiene una relación alta ($r=0,738$) directa y positiva con la enseñanza/aprendizaje.

5.4 Aporte científico de la investigación

De acuerdo a los resultados obtenidos, se logró determinar que el Liderazgo pedagógico del director influye, pero bajo en la Gestión de los aprendizajes de la Institución Educativa “Hipólito Unanue” del distrito de Obas-2021. Lo que ha generó ahondar y profundizar más en las teorías existentes en referencia a las variables de estudio, también aportara en el área del saber contribuyendo a rebelar la importancia de que el director posea un correcto y adecuado liderazgo pedagógico para así aportar y lograr gestionar correctamente el aprendizaje con el objeto de conseguir una educación de calidad.

CONCLUSIONES

Primera : La investigación ha determinado que la Rho de Spearman entre la variable Liderazgo pedagógico del director y la variable gestión de los aprendizajes, es de 0.331 y en relación al baremo de estimación de la correlación de Spearman posee una correlación positiva baja y además los datos poseen un nivel de significancia de 0,003 siendo menor que 0,05, indicando que la correlación es significativa, pudiendo concluir que el Liderazgo pedagógico del director tiene una influencia baja en la Gestión de los aprendizajes de la Institución Educativa “Hipólito Unanue” del distrito de Obas-2021. Por lo que se rechaza la hipótesis nula.

Segunda: La investigación ha explicado que la Rho de Spearman entre la variable Liderazgo pedagógico del director y la variable gestión institucional, es de 0.159 y en relación al baremo de estimación de la correlación de Spearman existe una correlación positiva muy baja y además los datos poseen un nivel de significancia de 0,004 siendo menor que 0,05, indicando que la correlación es significativa, pudiendo concluir que el Liderazgo pedagógico del director tiene una influencia muy baja en la gestión institucional de los aprendizajes de la Institución Educativa “Hipólito Unanue” del distrito de Obas-2021. Por lo que se rechaza la hipótesis nula.

Tercera: La investigación ha evaluado que, la Rho de Spearman entre la variable Liderazgo pedagógico del director y la variable gestión administrativa, es de 0.162 y en relación al baremo de estimación de la correlación de Spearman existe una correlación positiva muy baja y además los datos poseen un nivel de significancia de 0,001 siendo menor que 0,05, indicando que la correlación es significativa, pudiendo concluir que el Liderazgo pedagógico del director influye muy baja en la gestión administrativa de los aprendizajes de la Institución Educativa “Hipólito Unanue” del distrito de Obas-2021. Por lo que se rechaza la hipótesis nula.

Cuarta: La investigación ha demostrado que, la Rho de Spearman entre la variable Liderazgo pedagógico del director y la variable gestión pedagógica, es de 0.327 y en relación al baremo de estimación de la correlación de Spearman existe una correlación positiva baja y además los datos poseen un nivel de significancia de 0,012

siendo menor que 0,05, indicando que la correlación es significativa, pudiendo concluir que el liderazgo pedagógico del director influye bajo en la gestión pedagógica de los aprendizajes de la Institución Educativa “Hipólito Unanue” del distrito de Obas-2021. Por lo que se rechaza la hipótesis nula.

Quinta: La investigación ha establecido que, la Rho de Spearman entre la variable Liderazgo pedagógico del director y la variable gestión comunitaria, es de 0.297 y en relación al baremo de estimación de la correlación de Spearman existe una correlación positiva baja y además los datos poseen un nivel de significancia de 0,000 siendo menor que 0,05, indicando que la correlación es significativa, pudiendo concluir que el liderazgo pedagógico del director influye bajo en la gestión comunitaria de los aprendizajes de la Institución Educativa “Hipólito Unanue” del distrito de Obas-2021. Por lo que se rechaza la hipótesis nula.

SUGERENCIAS

Primera: A los encargados y/o funcionarios de la Unidades de Gestión Educativa Local, se sugiere implementar asistencias técnicas enfocados a fortalecer la capacidad de liderazgo pedagógico del director por medio de estrategias formativas como, por ejemplo: Diplomados, talleres, especialización, maestrías, etc.

Segunda: Se sugiere la asistencia técnica constante sobre los distintos puntos de la gestión del aprendizaje a los directivos y plana docente, para conocer la praxis y los principios de liderazgo comprometiéndose a implementar autoevaluaciones por parte de sus docentes e institución en general.

Tercera: Al director de la institución educativa Hipólito Unanue del distrito de Obas-2021, capacitarse para conocer la praxis y las características del liderazgo pedagógico comprometiéndose a implementar autoevaluaciones mediante procesos reflexivos por parte de sus docentes e institución en general.

Cuarta: “Al director y a su plana docente, trabajar coordinadamente y unidos en el proceso académico, con el objetivo de mejorar el proceso de enseñanza-aprendizaje.”

Quinta: Se sugiere a aquellas personas interesados en la problemática, el desarrollo de investigaciones a fines en otras instituciones educativas del departamento o del país, de esa manera generalizar y reforzar los resultados.

REFERENCIAS

- Agüinsaca, M (2017). Liderazgo pedagógico y su influencia en la calidad del nivel educativo de la Unidad Educativa “Madre Bernarda Bütler” del cantón General Antonio Elizalde (Bucay), en el Primer trimestre del año lectivo 2017 – 2018 [tesis de maestría, Universidad Técnica Particular de Loja]. <http://dspace.utpl.edu.ec/bitstream/20.500.11962/21156/1/Ag%c3%bcinsaca%20Satama%20Mirian%20Ereny.pdf>
- Alvarado, M. (2019). Liderazgo pedagógico del director y enseñanza eficaz del docente del colegio tres de mayo. Distrito Baños, Lauricocha. Huánuco -2018. Huánuco.
- Alvarado, M. (2019). Liderazgo pedagógico del director y enseñanza eficaz del docente del Colegio Tres de Mayo. Distrito Baños, Lauricocha. Huánuco – 2018 [tesis de maestría, Universidad Nacional Hermilio Valdizán. <http://repositorio.unheval.edu.pe/bitstream/handle/UNHEVAL/5376/PPE00222A48.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Arbañil, M. (20 de marzo de 2019). portal.amelica. Obtenido de portal.amelica: <http://portal.amelica.org/ameli/jatsRepo/118/118748004/html/index.html>
- Arellano, J. (2020). Correlación entre el liderazgo pedagógico de los directores y el clima institucional según los docentes del nivel secundario de las instituciones educativas de gestión pública del distrito de Socabaya Arequipa, 2016 [tesis de maestría, Universidad Católica de Santa María]. <http://tesis.ucsm.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/UCSM/10267/P2.2108.MG.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Arias Gonzáles, J. L. (2021). Diseño y metodología de la investigación (Primera Edición).
- Baena Paz, G. (2017). Metodología de la investigación (Grupo Editorial Patria (ed.); Tercera Ed). <http://www.editorialpatria.com.mx/pdf/files/9786074384093.pdf>

- Balestrini Acuña, M. (2006). Como se elabora el proyecto de investigación (Séptima ed).
- Bravo, C. (2017). Liderazgo pedagógico del director y buenas prácticas de gestión escolar en Colegio Municipal de la VI Región [tesis de maestría, Pontificia Universidad Católica de Chile]. <https://eduqualis.net/portal/wp-content/uploads/2019/12/TESIS-U.C.Liderazgo-Pedag%C3%B3gico.pdf>
- Cubas, E. (2021). Práctica docente y liderazgo pedagógico. Revista internacional multidisciplinaria, Número Especial, 411-438. <https://lasjournal.com/index.php/abstract/article/view/86/56>
- Cuenca, R. (sf). Los directores de América latina: liderazgo escolar y políticas educativas. Colombia .
- Culqui, C. (2016). El liderazgo pedagógico del director para promover una gestión participativa y democrática centrada en los aprendizajes, en las instituciones educativas del distrito de Campanilla, provincia de Mariscal Cáceres, región San Martín [tesis de maestría, Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo]. <https://repositorio.unprg.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12893/7013/BC-1400%20CULQUI%20SALDA%c3%91A.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Dorrego, E. (2016). Educación a distancia y evaluación del aprendizaje. Revista de Educación a Distancia, 50 (12). <https://revistas.um.es/red/article/view/271241/198481>
- Hernández Sampieri, R., & Mendoza Torres, C. P. (2018). Metodología de la Investigación: Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta. McGraw Hill.
- Hernández, R. (2019). Gestión del aprendizaje: referente innovador para la formación de académicos en la Universidad Veracruzana. <https://www.uv.mx/formacionacademica/files/2019/07/x4-referente-innovador.pdf>

- Herrera, O. (2020). El estilo de liderazgo del director y la gestión educativa en las instituciones educativas del Distrito de Amarilis, 2017 [tesis de maestría, Universidad Nacional Hermilio Valdizán. <http://repositorio.unheval.edu.pe/bitstream/handle/UNHEVAL/6282/PPE00245H41.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Herrera, S. (2020). El estilo de liderazgo del director y la ngestión educativa en las Institucioners Educativas de Distrito de Amarilis, 2017. Huánuco.
- Horn, A. y Marfán, J. (2010). Relación entre liderazgo educativo y desempeño escolar: Revisión de la investigación en Chile. *Psicoperspectivas. Individuo y Sociedad*, 9 (2), 82-104. https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?pid=S0718-69242010000200005&script=sci_arttext&tIng=en
- Huamán, M. (2018). El liderazgo pedagógico directoral y la gestión de los aprendizajes de los estudiantes de la Institución Educativa Nro. 24073 Luis Alfaro Calle de Andamarca – Lucanas, región Ayacucho. Ayacucho .
- Huamán, M. (2018). El liderazgo pedagógico directoral y la gestión de los aprendizajes de los estudiantes de la Institución Educativa Nro. 24073 Luis Alfaro Calle de Andamarca – Lucanas, región Ayacucho. [tesis de maestría, Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle].
- INEI (2011). Seguimiento a los factores que influyen en los logros de aprendizaje. Encuesta nacional a instituciones educativas de nivel inicial y primaria – 2011. <http://proyectos.inei.gob.pe/web/biblioineipub/bancopub/Est/Lib1066/index.html>
- Lamiña, K. (2020). El liderazgo pedagógico hacia la mejora de la calidad de los aprendizajes. Quito.
- Lamiña, K. (2020). El liderazgo pedagógico hacia la mejora de la calidad de los aprendizajes [tesis de maestría, Universidad Andina Simón Bolívar]. [https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/7928/1/T3441-MINE Lami%20c3%b1a-El%20liderazgo.pdf](https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/7928/1/T3441-MINE%20Lami%20c3%b1a-El%20liderazgo.pdf)

- Meza, A. (2014). Estrategias de aprendizaje. Definiciones, clasificaciones e instrumentos de medición. *Propósitos y representaciones*, 1, (2), 193-213.
- MINEDU (2013). Rutas del aprendizaje para la gestión de los aprendizajes en las instituciones educativas.
- Ministerio de Educación. (3 de diciembre de 2019). *educacionenred.pe*. Obtenido de <https://noticia.educacionenred.pe/2019/12/resultados-pisa-2018-ministerio-educacion-publico-informe-programa-internacional-187611.html>
- Molina, U. (2018). La gestión pedagógica y el logro de los aprendizajes en los estudiantes del nivel inicial de la Institución Educativa Nro. 2046 Virgen De Las Mercedes de Comas – Lima [tesis de maestría, Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle]. <https://repositorio.une.edu.pe/bitstream/handle/UNE/2413/TM%20CE-Ge%204030%20M1%20%20Molina%20Julca.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Muñoz Rocha, C. I. (2015). *Metodología de la investigación* (L. G. Aguilar Iriarte (ed.); Primera ed).
- Ñaupas Paítán, H., Mejía Mejía, E., Novoa Ramírez, E., & Villagómez Paucar, A. (2013). *Metodología de la investigación* (Tercera ed). <https://corladancash.com/wp-content/uploads/2019/03/Metodologia-de-la-investigacion-Naupas-Humberto.pdf>
- Ñaupas, H., Palacios, J., Valdivia, M., & Romero, H. (2018). Metodología de la investigación cuantitativa-cualitativa y redacción de la tesis. In *Journal of Chemical Information and Modeling* (Quinta, Vol. 53, Issue 9). Ediciones de la U. <https://doi.org/10.1017/CBO9781107415324.004>
- Pimienta Prieto, J. H., & De la Orden Hoz, A. (2017). *Metodología de la investigación* (Tercera Ed). <https://issuu.com/maiquim.floresm./docs/259310380-metodologia-de-la-investi>

- Poma, O. (2020). El liderazgo Pedagógico del Director y El Clima Escolar en la Institución Educativa N° 35002 “Zoila Amoretti de Odría” – Pasco - 2016. Pasco.
- Poma, O. (2020). El liderazgo pedagógico del director y el clima escolar en la Institución Educativa N° 35002 “Zoila Amoretti de Odría” – Pasco – 2016 [tesis de maestría, Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión].
- Pretel, J. y Huamán, J. (2016). Taller de liderazgo para mejorar la gestión de los aprendizajes en las instituciones educativas del nivel primaria del distrito San Felipe, provincia de Jaén, región Cajamarca 2015 [tesis de maestría, Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo].
<https://repositorio.unprg.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12893/7873/BC-3482%20PRETEL%20CASTILLOHUAMAN%20JORDAN.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- RAE (2021). Definición de aprendizaje. <https://dle.rae.es/aprendizaje?m=form>
- RAE (2021). Definición de gestión. <https://dle.rae.es/gesti%C3%B3n>
- RAE (2021). Definición de pedagogía. <https://dle.rae.es/pedagog%C3%ADa>
- RAE (2021). Definición de pedagógico. <https://dle.rae.es/pedag%C3%B3gico?m=form>
- Reyes, R. (2020). enfoque sistémico y gestión de los aprendizajes de los docentes de la Institución Educativa "Andrés Avelino Cáceres" del Distrito de Rayumayo - Huánuco 2017. Huánuco.
- Reyes, R. (2020). Enfoque sistémico y gestión de los aprendizajes de los docentes de la Institución Educativa “Andrés Avelino Cáceres” del distrito de Yarumayo – Huánuco 2017 [tesis de maestría, Universidad Nacional Hermilio Valdizán].
- Ríos, M. et al. (2017). Liderazgo directivo y su incidencia en el éxito escolar, como factor de calidad de la institución educativa en cuatro colegios oficiales de

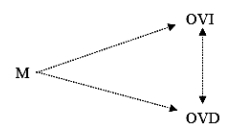
- Bogotá [tesis de maestría, Universidad de la Sabana].
<https://intellectum.unisabana.edu.co/bitstream/handle/10818/34630/FTesis%20Liderazgo%202018-3-196.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Rodríguez, G. (2017). Influencias de las prácticas de gestión curricular de los Jefes de Unidades Técnicas Pedagógicas en las prácticas pedagógicas docentes de establecimientos municipales. El caso de las regiones Bío Bío y Araucanía – Chile [tesis doctoral, Universidad Autónoma de Barcelona].
<https://www.tdx.cat/handle/10803/405339#page=1>
- Rodríguez, W. (2011). Guía de investigación científica. Asociación Civil Universidad de Ciencias y Humanidades, Fondo Editorial. Primera edición: Lima, diciembre, 2011
- Rojas, M. et al. (2017). Efectividad, eficacia y eficiencia en equipos de trabajo. Espacios, 39 (6), 11.
<https://www.revistaespacios.com/a18v39n06/18390611.html>
- Saavedra, L. (2018). El liderazgo pedagógico directoral y los procesos de aprendizaje en la Institución Educativa Nro. 2023 Augusto Salazar Bondy de San Martín de Porres – Lima. [tesis de maestría, Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle].
<https://repositorio.une.edu.pe/bitstream/handle/UNE/1912/TM%20CE-Ge%203681%20S1%20%20Saavedra%20Pizarro.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Sánchez, H., & Reyes, C. (2017). Metodología y diseños. Lima: Business Support Aneth S.R.L.
- Sosa, J. (2019). Liderazgo pedagógico del director y desempeño docente en instituciones educativas del nivel inicial Anta Cusco 2017 [tesis doctoral, Universidad César Vallejo].
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/38350/sosa_cj.pdf?sequence=1&isAllowed=y

- Valverde, V. (2019). El liderazgo estratégico directoral y la gestión de los aprendizajes en la Institución Educativa Nro. 3056 Gran Bretaña de Independencia - Lima. Lima.
- Valverde, V. (2019). El liderazgo estratégico directoral y la gestión de los aprendizajes en la Institución Educativa Nro. 3056 Gran Bretaña de Independencia – Lima [tesis de maestría, Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle].
- Vela, G. (2017). Teorías implícitas de los directores para el liderazgo pedagógico en los CEBA de Arequipa (estudio de casos) [tesis doctoral, Universidad Nacional San Agustín de Arequipa]. <http://repositorio.unsa.edu.pe/bitstream/handle/UNSA/4368/EDDvequga.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Vílchez, J. (2011). Inferencia Estadística para investigadores. Huánuco: CARVIL A.S

ANEXOS

ANEXO 01

MATRIZ DE CONSISTENCIA

TÍTULO: LIDERAZGO PEDAGOGICO DEL DIRECTOR Y LA GESTIÓN DE LOS APRENDIZAJES EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA HIPOLITO UNANUE DEL DISTRITO DE OBAS-2021							
PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES			Instrument o/ Items	METODOLOGÍA
			VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES		
<p>PG: ¿Cómo el liderazgo pedagógico del director influye en la gestión de los aprendizajes en la Institución Educativa Hipólito Unanue del distrito de Obas-2021?</p> <p>Problemas específicos:</p> <p>PEI: ¿De qué manera el liderazgo pedagógico del</p>	<p>OG: Determinar la influencia del liderazgo pedagógico del director en la gestión de los aprendizajes en la Institución Educativa Hipólito Unanue del distrito de Obas-2021.</p> <p>Objetivos específicos:</p> <p>OEI: Explicar la influencia del</p>	<p>H₁: El liderazgo pedagógico del director influye considerablemente en la gestión de los aprendizajes en la Institución Educativa Hipólito Unanue del distrito de Obas-2021.</p> <p>H₀: El liderazgo pedagógico del director no influye considerablemente en la gestión de los aprendizajes en</p>	<p>Liderazgo pedagógico del director</p>	<p>Capacidad técnica</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Promueve el logro de los objetivos y metas de aprendizaje que permitan mejorar los aprendizajes. ▪ Demuestra conocimiento de los procesos pedagógicos. ▪ Recoge información de la práctica pedagógica del docente de acuerdo al plan de monitoreo. ▪ Fomenta el trabajo colaborativo a nivel de docentes y estudiantes. 	<p>Cuestionario</p> <p>1-4</p>	<p>Tipo: Aplicada</p> <p>Nivel: Explicativo</p> <p>Diseño: No experimental</p> 
				<p>Manejo emocional y situacional</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Mantiene buenas relaciones con la comunidad educativa. ▪ Motiva permanentemente a sus docentes. 		

<p>director influye en la gestión institucional de los aprendizajes en la Institución Educativa Hipólito Unanue del distrito de Obas-2021?</p>	<p>liderazgo pedagógico del director en la gestión institucional de los aprendizajes en la Institución Educativa Hipólito Unanue del distrito de Obas-2021</p>	<p>la Institución Educativa Hipólito Unanue del distrito de Obas-2021</p>			<ul style="list-style-type: none"> ▪ Promueve estrategias de negociación colaborativa de conflictos. ▪ Establece una comunicación fluida y asertiva entre los miembros de la comunidad educativa. 		<p>=Relación de causalidad entre OV1 y OV2</p>
<p>PE2: ¿Cuál es la influencia del liderazgo pedagógico del director en la gestión administrativa de los aprendizajes en la Institución Educativa Hipólito Unanue del distrito de Obas-2021?</p>	<p>OE2: Evaluar la influencia del liderazgo pedagógico del director en la gestión administrativa de los aprendizajes en la Institución Educativa Hipólito Unanue del distrito de Obas-2021.</p>	<p>Hipótesis específicas:</p> <p>HE1: El liderazgo pedagógico del director influye considerablemente en la gestión institucional de los aprendizajes en la Institución Educativa Hipólito Unanue del distrito de Obas-2021.</p>	<p>Gestión de los aprendizajes</p>	<p>Gestión institucional</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Fomenta el conocimiento y aceptación de objetivos y metas educacionales en la comunidad educativa. ▪ Promueve el trabajo entre directivo, docentes, estudiantes, padres de familia y comunidad. ▪ Asume el liderazgo para la mejora de condiciones de trabajo del docente. ▪ Fomenta la participación entre la institución y la comunidad local. 	<p>Cuestionario 9-12</p>	<p>OVI=Liderazgo pedagógico del director.</p> <p>OVD=Gestión de los aprendizajes.</p> <p>Población: La población para el presente estudio es de 34 docentes que laboran en la Institución Educativa “Hipólito Unanue” del distrito de Obas, en los tres niveles.</p>
<p>PE3: ¿Cómo el liderazgo pedagógico del director influye en la gestión</p>	<p>OE3: Demostrar la influencia del liderazgo pedagógico del</p>	<p>HE2: El liderazgo pedagógico del director influye considerablemente en la gestión administrativa de los</p>			<ul style="list-style-type: none"> ▪ Orienta la realización del diagnóstico del entorno institucional, familiar y social que influyen en el logro de los aprendizajes. ▪ Establece conjuntamente con las/os docentes las metas de aprendizaje 	<p>Cuestionario 1-3</p>	<p>Muestra: La muestra serán los 34 docentes que laboran en la Institución Educativa “Hipólito</p>

<p>pedagógica de los aprendizajes en la Institución Educativa Hipólito Unanue del distrito de Obas-2021?</p> <p>PE4: ¿De qué forma el liderazgo pedagógico del director influye en la gestión comunitaria de los aprendizajes en la Institución Educativa Hipólito Unanue del distrito de Obas-2021?</p>	<p>director en la gestión pedagógica de los aprendizajes en la Institución Educativa Hipólito Unanue del distrito de Obas-2021.</p> <p>OE4: Establecer la influencia del liderazgo pedagógico del director en la gestión comunitaria de los aprendizajes en la Institución Educativa Hipólito Unanue del distrito de Obas-2021.</p>	<p>aprendizajes en la Institución Educativa Hipólito Unanue del distrito de Obas-2021.</p> <p>HE3: El liderazgo pedagógico del director influye considerablemente en la gestión pedagógica de los aprendizajes en la Institución Educativa Hipólito Unanue del distrito de Obas-2021.</p>			<p>que deben lograr las/os estudiantes.</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Conoce y maneja los instrumentos de gestión. 		<p>Unanue” del distrito de Obas en los niveles de inicial, primaria y secundaria.</p>
			<p>HE4: El liderazgo pedagógico del director influye considerablemente en la gestión comunitaria de los aprendizajes en la Institución</p>		<p>Gestión administrativa</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Emplea adecuadamente los recursos y manejo de estrategias. ▪ Gestiona el incremento y/o mejoramiento de la infraestructura y equipamiento que demanda la institución educativa. ▪ Organiza mecanismos de transparencia y rendición de cuentas. 	<p>Cuestionario 4-6</p>	
				<p>Gestión pedagógica</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Realiza gestiones para los docentes en capacitaciones y/o actualizaciones permanentes. ▪ Organiza espacios de intercambio de experiencias en torno a las prácticas pedagógicas. ▪ Apoya en la implementación de proyectos de innovación centrados en los aprendizajes de las/os estudiantes. 	<p>Cuestionario 7-9</p>		

		Educativa Hipólito Unanue del distrito de Obas-2021.		Gestión comunitaria	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Fomenta el apoyo de las familias en el aprendizaje de sus hijas/os. ▪ Orienta a las/os docentes para la comunicación de los resultados de la evaluación de los aprendizajes. ▪ Coordina actividades educativas juntamente con las autoridades permitiendo el logro de aprendizajes en las/os estudiantes. 	Cuestionario 10-12	
--	--	--	--	---------------------	---	--------------------	--



ANEXO 02

CONSENTIMIENTO INFORMADO



ID: _____

FECHA: _____

TÍTULO: LIDERAZGO PEDAGÓGICO DEL DIRECTOR Y LA GESTIÓN DE LOS APRENDIZAJES EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA HIPOLITO UNANUE DEL DISTRITO DE OBAS-2021.

OBJETIVO: Determinar la influencia del liderazgo pedagógico del director en la gestión de los aprendizajes en la Institución Educativa Hipólito Unanue del distrito de Obas-2021.

INVESTIGADOR: Lidia Maribel Corne Luzuriaga

Consentimiento / Participación voluntaria

Acepto participar en el estudio: He leído la información proporcionada, o me ha sido leída. He tenido la oportunidad de preguntar dudas sobre ello y se me ha respondido satisfactoriamente. Consiento voluntariamente participar en este estudio y entiendo que tengo el derecho de retirarme en cualquier momento de la intervención (tratamiento) sin que me afecte de ninguna manera

- Firmas del participante o responsable legal

Huella digital si el caso lo amerita



Firma del participante: _____

Firma del investigador responsable: _____

Huánuco, 2021

ANEXO 03

Está compuesto por Cuestionario, base de datos de la prueba piloto, resultados de la prueba piloto, ficha técnica de los instrumentos, constancia de aplicación de instrumentos de investigación y base de datos.

CUESTIONARIO 1

Estimado(a) docente:

La presente es un cuestionario con fines académicos, a continuación, encontrará preguntas relacionadas al liderazgo pedagógico del director en la Institución Educativa Hipólito Unanue del distrito de Obas. Para cada pregunta hay cinco posibles opciones de respuesta. Lea atentamente cada una de estas alternativas y responda con la mayor objetividad. La información recibida de usted, será manejada de manera reservada y confidencial.

Datos generales del informante.

Sexo: Femenino () Masculino () **Edad:**

Instrucciones: A continuación, se presenta un cuestionario con 12 preguntas para lo cual Ud. Deberá marcar con un aspa según la escala de respuestas establecida que a continuación se detalla:

1	2	3	4	5
Nunca	Casi nunca	Algunas veces	Casi siempre	Siempre.

N°	PREGUNTAS	Valoración				
		1	2	3	4	5
LIDERAZGO PEDAGÓGICO DEL DIRECTOR						
Capacidad técnica						
1	¿Con qué frecuencia el/la directora/a de la IE Hipólito Unanue, promueve el logro de los objetivos y metas de aprendizaje que permitan mejorar los aprendizajes?					
2	¿Con qué frecuencia el/la directora/a de la IE Hipólito Unanue, demuestra conocimiento de los procesos pedagógicos?					
3	¿Con qué frecuencia el/la directora/a de la IE Hipólito Unanue, recoge información de la práctica pedagógica del docente de acuerdo al plan de monitoreo?					
4	¿Con qué frecuencia el/la directora/a de la IE Hipólito Unanue, fomenta el trabajo colaborativo a nivel de docentes y estudiantes?					
Manejo emocional y situacional						
5	¿Con qué frecuencia el/la directora/a de la IE Hipólito Unanue, mantiene buenas relaciones con la comunidad educativa?					
6	¿Con qué frecuencia el/la directora/a de la IE Hipólito Unanue, motiva permanentemente a sus docentes?					
7	¿Con qué frecuencia el/la directora/a de la IE Hipólito Unanue, promueve estrategias de negociación colaborativa de conflictos?					
8	¿Con qué frecuencia el/la directora/a de la IE Hipólito Unanue, establece una comunicación fluida y asertiva entre los miembros de la comunidad educativa?					
Manejo organizacional						
9	¿Con qué frecuencia el/la directora/a de la IE Hipólito Unanue, fomenta el conocimiento y aceptación de objetivos y metas educacionales en la comunidad educativa?					
10	¿Con qué frecuencia el/la directora/a de la IE Hipólito Unanue, promueve el trabajo entre directivo, docentes, estudiantes, padres de familia y comunidad?					
11	¿Con qué frecuencia el/la directora/a de la IE Hipólito Unanue, asume el liderazgo para la mejora de condiciones de trabajo del docente?					
12	¿Con qué frecuencia el/la directora/a de la IE Hipólito Unanue, fomenta la participación entre la institución y la comunidad local?					

Estimado(a) docente:

La presente es un cuestionario con fines académicos, a continuación, encontrará preguntas relacionadas a la gestión de los aprendizajes en la Institución Educativa Hipólito Unanue del distrito de Obas. Para cada pregunta hay cinco posibles opciones de respuesta. Lea atentamente cada una de estas alternativas y responda con la mayor objetividad. La información recibida de usted, será manejada de manera reservada y confidencial.

Datos generales del informante.

Sexo: Femenino () Masculino () Edad:

Instrucciones: A continuación, se presenta un cuestionario con 12 preguntas para lo cual Ud. Deberá marcar con un aspa según la escala de respuestas establecida que a continuación se detalla:

1	2	3	4	5
Nunca	Casi nunca	Algunas veces	Casi siempre	Siempre.

N°	PREGUNTAS	Valoración				
		1	2	3	4	5
GESTIÓN DE LOS APRENDIZAJES						
Gestión institucional						
1	¿Con qué frecuencia el/la directora/a de la IE Hipólito Unanue, orienta la realización del diagnóstico del entorno institucional, familiar y social que influyen en el logro de los aprendizajes de las/os estudiantes?					
2	¿Con qué frecuencia el/la directora/a de la IE Hipólito Unanue, establece conjuntamente con las/os docentes las metas de aprendizaje que deben lograr las/os estudiantes?					
3	¿Con qué frecuencia el/la directora/a de la IE Hipólito Unanue, conoce y maneja los instrumentos de gestión?					
Gestión administrativa						
4	¿Con qué frecuencia el/la directora/a de la IE Hipólito Unanue, emplea adecuadamente los recursos y manejo de estrategias?					
5	¿Con qué frecuencia el/la directora/a de la IE Hipólito Unanue, gestiona ante las instituciones públicas y/o privadas el incremento y/o mejoramiento de la infraestructura y equipamiento que demanda la institución educativa?					
6	¿Con qué frecuencia el/la directora/a de la IE Hipólito Unanue, organiza mecanismos de transparencia y rendición de cuentas para hacer públicos los resultados de los aprendizajes de las/os estudiantes?					
Gestión pedagógica						
7	¿Con qué frecuencia el/la directora/a de la IE Hipólito Unanue, realiza gestiones para los docentes en capacitaciones y/o actualizaciones permanentes?					
8	¿Con qué frecuencia el/la directora/a de la IE Hipólito Unanue, organiza espacios de intercambio de experiencias en torno a las prácticas pedagógicas que llevan a cabo de las/os docentes para mejorar el desempeño profesional de las/os docentes?					
9	¿Con qué frecuencia el/la directora/a de la IE Hipólito Unanue, apoya en la implementación de proyectos de innovación centrados en los aprendizajes de las/os estudiantes?					
Gestión comunitaria						
10	¿Con qué frecuencia el/la directora/a de la IE Hipólito Unanue, fomenta el apoyo de las familias en el aprendizaje de sus hijas/os?					
11	¿Con qué frecuencia el/la directora/a de la IE Hipólito Unanue, orienta a las/os docentes para la comunicación de los resultados de la evaluación de los aprendizajes, asegurando que las/os estudiantes, sus madres y padres cuenten con la información de manera oportuna?					
12	¿Con qué frecuencia el/la directora/a de la IE Hipólito Unanue, coordina actividades educativas juntamente con las autoridades permitiendo el logro de aprendizajes en las/os estudiantes?					

ANEXO 04

BASE DE DATOS DE LA PRUEBA PILOTO RESULTADOS

N°	LIDERAZGO PEDAGÓGICO DIRECTORAL												GESTIÓN DE LOS APRENDIZAJES												
	Capacidad técnica				Manejo emocional y situacional				Manejo organizacional				La gestión institucional de los aprendizajes			La gestión administrativa de los aprendizajes			La gestión pedagógica de los aprendizajes			La gestión comunitaria de los aprendizajes			
	p1	p2	p3	p4	p5	p6	p7	p8	p9	p10	p11	p12	p1	p2	p3	p4	p5	p6	p7	p8	p9	p10	p11	p12	
1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	4	2	2	2	3	3
2	4	4	4	5	4	5	4	4	5	5	4	5	5	4	4	4	4	4	5	5	4	5	5	4	
3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4
4	3	4	3	2	3	2	4	3	2	4	3	2	3	4	3	3	2	3	3	4	3	2	3	3	
5	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	5	5	4	4	4	5	4	
6	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	
7	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	
8	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	
9	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	5	4	4	4	5	4	
10	4	4	4	5	4	5	4	4	5	4	4	5	5	4	4	4	3	5	4	4	4	5	5	4	

ANEXO 05

RESULTADOS DE LA PRUEBA PILOTO

N°	I T E M S LIDERAZGO PEDAGÓGICO DIRECTORAL												TOTAL FILA
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	
1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	24
2	4	4	4	5	4	5	4	4	5	5	4	5	53
3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	47
4	3	4	3	2	3	2	4	3	2	4	3	2	35
5	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	47
6	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	49
7	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
8	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	47
9	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	47
10	4	4	4	5	4	5	4	4	5	4	4	5	52
TOTAL COLUMNAS	36	36	37	38	37	38	38	37	38	39	37	38	449
PROMEDIO	3.6	3.6	3.7	3.8	3.7	3.8	3.8	3.7	3.8	3.9	3.7	3.8	45
Varianza	0.5	0.7	0.5	1.1	0.5	1.1	0.4	0.5	1.1	0.5	0.5	1.1	77.2111111

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

k	12
$\sum S_i^2$	8.2
V^2	77.2111

SECCIÓN 1	1.091
SECCIÓN 2	0.89336595
ABSOUTO	0.89336595

α	0.975
----------------------------	-------

N°	ITEMS GESTIÓN DE LOS APRENDIZAJES												TOTAL FILA
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	
1	2	2	2	2	3	3	4	2	2	2	3	3	30
2	5	4	4	4	4	5	5	5	4	5	5	4	54
3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	46
4	3	4	3	3	2	3	3	4	3	2	3	3	36
5	3	3	4	3	4	5	5	4	4	4	5	4	48
6	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	47
7	3	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	50
8	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	47
9	4	3	4	3	3	4	5	4	4	4	5	4	47
10	5	4	4	4	3	5	4	4	4	5	5	4	51
TOTAL COLUMNAS	37	36	37	35	35	40	43	39	37	38	40	39	456
PROMEDIO	3.7	3.6	3.7	3.5	3.5	4.0	4.3	3.9	3.7	3.8	4.0	3.9	46
Varianza	0.9	0.5	0.5	0.5	0.5	0.9	0.5	0.5	0.5	1.1	0.9	0.3	51.822




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

k	12
$\sum S_i^2$	7.5
V^2	51.822

SECCIÓN 1	1.091
SECCIÓN 2	0.8559177
ABSOUTO S₂	0.8559177

α	0.934
----------------------------	-------

ANEXO 06

		<p>DIRECCIÓN REGIONAL DE EDUCACIÓN - HUANUCO</p>	<p>UNIDAD EJECUTORA 310 - YAROWILCA</p>	<p>I.E.P. JEC "HIPOLITO UNANUE" - OBAS</p>	
---	---	--	---	--	---

"Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia"

CONSTANCIA DE APLICACIÓN DE INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

EL DIRECTOR DE LA IEP JEC "HIPOLITO UNANUE " DE OBAS, UGEL YAROWILCA; REGIÓN DE EDUCACIÓN HUANUCO, QUE AL FINAL SUSCRIBE:

HACE CONSTAR:

Que, la Lic. **LIDIA MARIBEL CORNE UZURIAGA. IDENTIFICADO CON DNI N° 42373410 ESTUDIANTE DE MAESTRÍA EN EDUCACIÓN**, mención en gestión y planeamiento educativo de la escuela de posgrado de la Universidad Hermilio Valdizán - Huánuco, ha aplicado sus instrumentos a los docentes de nuestra institución, para el desarrollo de su tesis: **"LIDERAZGO PEDAGÓGICO DEL DIRECTOR Y LA GESTIÓN DE LOS APRENDIZAJES EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA HIPOLITO UNANUE DEL DISTRITO DE OBAS-2021"**

Huánuco, 21 de diciembre del 2021.



 DIRECCIÓN REGIONAL DE EDUCACIÓN
 U.F. 310 EDUCACIÓN UGEL YAROWILCA
 I.E. JEC HIPOLITO UNANUE

 Victor Felix Huanca Dionicio
 DIRECTOR
 DNI 22683839

ANEXO 07

FICHA TÉCNICA DE LOS INSTRUMENTOS

Ficha Técnica sobre liderazgo pedagógico del director

Autor: Lidia Maribel Corne Uzuriaga

Ámbito de aplicación: En la Institución Educativa Hipólito Unanue del Distrito de Obas.

Duración: Puede durar 15, 20, 25 minutos.

Ítems del cuestionario: 12 ítems, teniendo en cuenta las dimensiones:

Tabla: Distribución de Dimensiones e ítems

Dimensiones	Tipo de ítem	Ítems	Total, ítems
A. Capacidad técnica	Escala Likert (1;2;3;4;5)	Del 01 al 04	4
B. Manejo emocional y situacional	Escala Likert (1;2;3;4;5)	Del 05 al 08	4
C. Manejo organizacional	Escala Likert (1;2;3;4;5)	Del 09 al 12	4
Total, de ítem			12

Para la obtención de intervalos de la variable se aplicó la técnica de stanones.

Para la clasificación se procedió a través de la campana de Gauss con la constante 0.75 a través de la siguiente manera.

- **Media = 25.85 / Desv. estandar = 4.39**
- **$n1 = 25.85 - 0.75(4.39) = 23$**

Tabla: Puntuación de cada ítem por Likert.

Escala	Puntaje
Pésimo	[0.0 - 23>
Malo	[23 – 27>
Regular	[27- 31>
Buena	[31 – 34 >
Excelente	[34 - +a >

Fuente: Manuel Canales Cerón (2006) Metodología de investigación Social-Introducción los oficios/ Oscar Rafael Guillen Valle y Juan Manuel Sánchez Soto (2014) Guía de SPSS 21 para el desarrollo de trabajos de investigación/ Romero-Saldaña, Manuel (2016) Pruebas de bondad de ajuste a una distribución normal.

Ficha Técnica sobre gestión de los aprendizajes

Autor: Lidia Maribel Corne Uzuriaga

Ámbito de aplicación: en la institución educativa Hipólito Unanue del distrito de Obas.

Duración: Puede durar 15, 20, 25 minutos.

Ítems del cuestionario: 12 ítems, teniendo en cuenta las dimensiones:

Tabla: Distribución de Dimensiones e ítems

Dimensiones	Tipo de ítem	Ítems	Total, ítems
A. Gestión institucional	Escala Likert (1;2;3;4;5)	Del 1 al 3	3
B. Gestión administrativa	Escala Likert (1;2;3;4;5)	Del 4 al 6	3
C. Gestión pedagógica	Escala Likert (1;2;3;4;5)	Del 7 al 9	3
D. Gestión comunitaria	Escala Likert (1;2;3;4;5)	Del 10 al 10	3
Total, de ítem			12

Para la obtención de intervalos de la variable se aplicó la fórmula de stanones.

Para la clasificación se procedió a través de la campana de Gauss con la constante 0.75 a través de la siguiente manera.

- **Media = 25.65 / Desv. estándar = 3.44**
- **$n1 = 25.65 - 0.75(3.44) = 23$**

Tabla: Puntuación de cada ítem por Likert.

Escala	Puntaje
Pésima	[0.0 - 23>
Mala	[23 – 26>
Regular	[26- 29>
Buena	[29 – 32 >
Excelente	[32 - +a >

Fuente: Manuel Canales Cerón (2006) Metodología de investigación Social- Introducción los oficios/ Oscar Rafael Guillen Valle y Juan Manuel Sánchez Soto (2014) Guía de SPSS 21 para el desarrollo de trabajos de investigación/ Romero-Saldaña, Manuel (2016) Pruebas de bondad de ajuste a una distribución normal.

ANEXO 08

DATA

N°	Liderazgo pedagógico del director												Gestión de los aprendizajes											
	Capacidad técnica				Manejo emocional y situacional				Manejo organizacional				Gestión institucional			Gestión administrativa			Gestión pedagógica			Gestión comunitaria		
	p1	p2	p3	p4	p5	p6	p7	p8	p9	p10	p11	p12	p13	p14	p15	p16	p17	p18	p19	p20	p21	p22	p23	p24
1	1	2	2	3	1	2	2	3	3	2	2	2	3	4	3	3	1	2	1	2	3	2	3	2
2	3	2	2	1	2	1	2	3	2	2	2	2	2	3	2	3	1	3	2	1	3	2	2	2
3	4	3	5	3	3	1	2	2	1	1	2	2	3	2	2	2	2	2	2	1	3	3	3	2
4	2	4	3	3	3	5	4	5	2	2	2	3	1	2	2	3	3	3	1	2	1	3	3	4
5	3	3	2	2	2	1	2	2	2	2	3	3	2	2	1	2	2	2	2	1	1	2	1	2
6	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3	2
7	3	3	3	4	2	2	2	2	2	3	2	2	3	3	2	3	2	2	4	3	2	2	2	2
8	3	2	2	2	2	1	2	2	2	3	1	2	2	2	2	1	2	2	3	3	3	2	2	2
9	2	2	2	4	4	3	1	2	1	3	2	2	2	2	2	3	2	2	1	1	2	2	3	1
10	3	4	3	2	3	1	3	3	1	2	2	2	3	2	3	2	1	4	3	3	2	3	1	3
11	3	2	1	3	2	3	2	2	2	5	2	3	2	3	2	1	2	2	2	2	2	3	3	2
12	2	1	1	3	2	1	1	2	1	2	2	1	1	2	2	2	2	1	2	1	2	2	1	1
13	3	2	2	3	3	3	5	3	3	3	2	3	2	3	1	2	2	2	3	3	2	3	2	5
14	3	4	2	2	2	2	3	3	2	2	1	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3
15	1	2	2	3	3	3	1	3	1	3	2	2	3	1	2	2	1	2	1	3	3	3	3	2
16	3	1	2	1	1	2	3	2	2	2	2	1	3	3	3	3	3	2	5	3	4	1	2	3
17	2	2	2	1	1	2	3	2	3	4	3	5	3	2	2	3	2	2	1	3	3	1	2	3
18	2	2	2	2	1	2	1	1	1	2	1	1	2	3	2	2	2	2	1	2	1	2	1	1
19	2	1	1	2	1	2	1	2	3	2	3	1	4	2	2	2	2	4	1	3	3	1	2	1
20	2	2	2	2	1	2	2	2	3	4	2	2	3	2	2	1	2	3	2	3	2	1	2	2
21	4	2	2	2	2	1	2	1	2	2	3	3	3	2	2	2	1	2	1	2	2	2	1	2
22	2	3	2	5	2	2	2	2	1	2	2	2	1	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2
23	1	1	2	1	1	2	2	2	1	2	2	1	2	2	2	3	1	3	2	2	2	1	2	2
24	2	2	2	3	3	2	2	1	1	3	3	1	2	2	3	2	3	1	2	2	2	2	2	2
25	2	2	2	2	1	2	1	1	1	1	3	2	4	3	4	1	1	3	3	3	1	2	2	1
26	1	1	1	2	3	2	1	2	3	4	2	2	1	3	2	1	2	2	1	3	2	3	2	1
27	2	2	3	1	3	2	3	2	1	2	2	2	2	1	2	3	3	2	2	2	2	2	2	3
28	2	2	2	1	3	2	2	1	3	2	2	3	1	2	2	2	1	2	3	2	3	2	2	2
29	1	2	1	2	2	3	1	2	1	5	3	3	3	2	1	3	1	1	2	2	2	2	3	1
30	3	2	2	1	3	3	4	2	3	2	3	2	3	2	3	2	2	3	3	1	2	2	3	4
31	2	4	1	3	2	2	1	3	1	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1
32	4	2	1	1	2	2	2	1	1	2	3	2	2	2	2	2	1	2	1	1	1	2	2	2
33	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	1	1	2	1	3	3	2	3	1	2	2	2	2
34	2	2	4	3	2	2	4	3	2	2	1	3	3	2	3	1	2	1	2	3	2	2	2	2

ANEXO 09

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE LA VARIABLE LIDERAZGO PEDAGÓGICO DEL DIRECTOR

Nombre del experto: Dr. Wilfredo A. SOTIL CORTAVARRÍA Especialidad: Dr. Ciencias de la Educación

“Calificar con 1, 2, 3 o 4 cada ítem respecto a los criterios de relevancia, coherencia, suficiencia y claridad”

DIMENSIÓN	ÍTEM	RELEVANCIA	COHERENCIA	SUFICIENCIA	CLARIDAD
Capacidad técnica	¿Con qué frecuencia el/la directora/a de la IE Hipólito Unanue, promueve el logro de los objetivos y metas de aprendizaje que permitan mejorar los aprendizajes?	4	4	4	4
	¿Con qué frecuencia el/la directora/a de la IE Hipólito Unanue, demuestra conocimiento de los procesos pedagógicos?	4	4	3	4
	¿Con qué frecuencia el/la directora/a de la IE Hipólito Unanue, recoge información de la práctica pedagógica del docente de acuerdo al plan de monitoreo?	4	4	4	4
	¿Con qué frecuencia el/la directora/a de la IE Hipólito Unanue, fomenta el trabajo colaborativo a nivel de docentes y estudiantes?	4	4	4	4
Manejo emocional y situacional	¿Con qué frecuencia el/la directora/a de la IE Hipólito Unanue, mantiene buenas relaciones con la comunidad educativa?	3	4	4	4
	¿Con qué frecuencia el/la directora/a de la IE Hipólito Unanue, motiva permanentemente a sus docentes?	4	4	3	4
	¿Con qué frecuencia el/la directora/a de la IE Hipólito Unanue, promueve estrategias de negociación colaborativa de conflictos?	4	4	4	4

	¿Con qué frecuencia el/la directora/a de la IE Hipólito Unanue, establece una comunicación fluida y asertiva entre los miembros de la comunidad educativa?	3	4	3	4
Manejo organizacional	¿Con qué frecuencia el/la directora/a de la IE Hipólito Unanue, fomenta el conocimiento y aceptación de objetivos y metas educacionales en la comunidad educativa?	4	4	4	4
	¿Con qué frecuencia el/la directora/a de la IE Hipólito Unanue, promueve el trabajo entre directivo, docentes, estudiantes, padres de familia y comunidad?	4	4	3	4
	¿Con qué frecuencia el/la directora/a de la IE Hipólito Unanue, asume el liderazgo para la mejora de condiciones de trabajo del docente?	3	4	4	4
	¿Con qué frecuencia el/la directora/a de la IE Hipólito Unanue, fomenta la participación entre la institución y la comunidad local?	4	4	3	4

¿Hay alguna dimensión o ítem que no fue evaluada? SI () NO (x) En caso de Sí, ¿Qué dimensión o ítem falta? _____

DECISIÓN DEL EXPERTO:

El instrumento debe ser aplicado:

SI () NO ()

Firma y Sello

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE LA VARIABLE GESTIÓN DE LOS APRENDIZAJES

Nombre del experto: Dr. Wilfredo A. SOTIL CORTAVARRÍA Especialidad: Dr. Ciencias de la Educación

“Calificar con 1, 2, 3 o 4 cada ítem respecto a los criterios de relevancia, coherencia, suficiencia y claridad”

DIMENSIÓN	ÍTEM	RELEVANCIA	COHERENCIA	SUFICIENCIA	CLARIDAD
Gestión institucional	¿Con qué frecuencia el/la directora/a de la IE Hipólito Unanue, orienta la realización del diagnóstico del entorno institucional, familiar y social que influyen en el logro de los aprendizajes de las/os estudiantes??	4	4	4	4
	¿Con qué frecuencia el/la directora/a de la IE Hipólito Unanue, establece conjuntamente con las/os docentes las metas de aprendizaje que deben lograr las/os estudiantes?	4	4	4	4
	¿Con qué frecuencia el/la directora/a de la IE Hipólito Unanue, conoce y maneja los instrumentos de gestión?	4	4	4	4
Gestión administrativa	¿Con qué frecuencia el/la directora/a de la IE Hipólito Unanue, emplea adecuadamente los recursos y manejo de estrategias?	4	4	4	4
	¿Con qué frecuencia el/la directora/a de la IE Hipólito Unanue, gestiona ante las instituciones públicas y/o privadas el incremento y/o mejoramiento de la infraestructura y equipamiento que demanda la institución educativa?	4	4	4	4
	¿Con qué frecuencia el/la directora/a de la IE Hipólito Unanue, organiza mecanismos de transparencia y rendición de cuentas para hacer públicos los resultados de los aprendizajes de las/os estudiantes?	3	4	4	4
Gestión pedagógica	¿Con qué frecuencia el/la directora/a de la IE Hipólito Unanue, realiza gestiones para los docentes en capacitaciones y/o actualizaciones permanentes?	4	3	4	4

	¿Con qué frecuencia el/la directora/a de la IE Hipólito Unanue, organiza espacios de intercambio de experiencias en torno a las prácticas pedagógicas que llevan a cabo de las/os docentes para mejorar el desempeño profesional de las/os docentes?	4	4	4	4
	¿Con qué frecuencia el/la directora/a de la IE Hipólito Unanue, apoya en la implementación de proyectos de innovación centrados en los aprendizajes de las/os estudiantes?	4	3	4	4
Gestión comunitaria	¿Con qué frecuencia el/la directora/a de la IE Hipólito Unanue, fomenta el apoyo de las familias en el aprendizaje de sus hijas/os?	4	4	4	4
	¿Con qué frecuencia el/la directora/a de la IE Hipólito Unanue, orienta a las/os docentes para la comunicación de los resultados de la evaluación de los aprendizajes, asegurando que las/os estudiantes, sus madres y padres cuenten con la información de manera oportuna?	4	4	4	4
	¿Con qué frecuencia el/la directora/a de la IE Hipólito Unanue, coordina actividades educativas juntamente con las autoridades permitiendo el logro de aprendizajes en las/os estudiantes?	3	3	4	4

¿Hay alguna dimensión o ítem que no fue evaluada? SI () NO () En caso de Sí, ¿Qué dimensión o ítem falta? _____

DECISIÓN DEL EXPERTO:

El instrumento debe ser aplicado:

SI (X) NO ()



Firma y Sello

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE LA VARIABLE LIDERAZGO PEDAGÓGICO DEL DIRECTOR

Nombre del experto: RODOLFO VALDIVIEZO ECHEVARRIA Especialidad: DR. ADMINISTRACION – MESTRO EN EDUCACION

“Calificar con 1, 2, 3 o 4 cada ítem respecto a los criterios de relevancia, coherencia, suficiencia y claridad”

DIMENSIÓN	ÍTEM	RELEVANCIA	COHERENCIA	SUFICIENCIA	CLARIDAD
Capacidad técnica	¿Con qué frecuencia el/la directora/a de la IE Hipólito Unanue, promueve el logro de los objetivos y metas de aprendizaje que permitan mejorar los aprendizajes?	4	4	4	4
	¿Con qué frecuencia el/la directora/a de la IE Hipólito Unanue, demuestra conocimiento de los procesos pedagógicos?	4	3	4	4
	¿Con qué frecuencia el/la directora/a de la IE Hipólito Unanue, recoge información de la práctica pedagógica del docente de acuerdo al plan de monitoreo?	3	4	4	4
	¿Con qué frecuencia el/la directora/a de la IE Hipólito Unanue, fomenta el trabajo colaborativo a nivel de docentes y estudiantes?	4	3	4	3
Manejo emocional y situacional	¿Con qué frecuencia el/la directora/a de la IE Hipólito Unanue, mantiene buenas relaciones con la comunidad educativa?	3	2	3	4
	¿Con qué frecuencia el/la directora/a de la IE Hipólito Unanue, motiva permanentemente a sus docentes?	4	3	4	4
	¿Con qué frecuencia el/la directora/a de la IE Hipólito Unanue, promueve estrategias de negociación colaborativa de conflictos?	4	4	3	3
	¿Con qué frecuencia el/la directora/a de la IE Hipólito Unanue, establece una comunicación fluida y asertiva entre los miembros de la comunidad educativa?	3	4	4	4
Manejo organizacional	¿Con qué frecuencia el/la directora/a de la IE Hipólito Unanue, fomenta el conocimiento y aceptación de	4	3	4	4

objetivos y metas educativas en la comunidad educativa?				
¿Con qué frecuencia el/la directora/a de la IE Hipólito Unanue, promueve el trabajo entre directivo, docentes, estudiantes, padres de familia y comunidad?	3	3	4	3
¿Con qué frecuencia el/la directora/a de la IE Hipólito Unanue, asume el liderazgo para la mejora de condiciones de trabajo del docente?	3	3	4	4
¿Con qué frecuencia el/la directora/a de la IE Hipólito Unanue, fomenta la participación entre la institución y la comunidad local?	4	2	3	4

¿Hay alguna dimensión o ítem que no fue evaluada? SI (x) NO () En caso de Sí, ¿Qué dimensión o ítem falta? _____

DECISIÓN DEL EXPERTO:

El instrumento debe ser aplicado:

SI (x) NO ()



Firma y Sello

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE LA VARIABLE LIDERAZGO PEDAGÓGICO DEL DIRECTOR

Nombre del experto: RODOLFO VALDIVIEZO ECHEVARRIA Especialidad: DR. ADMINISTRACION – MESTRO EN EDUCACION

“Calificar con 1, 2, 3 o 4 cada ítem respecto a los criterios de relevancia, coherencia, suficiencia y claridad”

DIMENSIÓN	ÍTEM	RELEVANCIA	COHERENCIA	SUFICIENCIA	CLARIDAD
Capacidad técnica	¿Con qué frecuencia el/la directora/a de la IE Hipólito Unanue, promueve el logro de los objetivos y metas de aprendizaje que permitan mejorar los aprendizajes?	4	4	4	4
	¿Con qué frecuencia el/la directora/a de la IE Hipólito Unanue, demuestra conocimiento de los procesos pedagógicos?	4	3	4	4
	¿Con qué frecuencia el/la directora/a de la IE Hipólito Unanue, recoge información de la práctica pedagógica del docente de acuerdo al plan de monitoreo?	3	4	4	4
	¿Con qué frecuencia el/la directora/a de la IE Hipólito Unanue, fomenta el trabajo colaborativo a nivel de docentes y estudiantes?	4	3	4	3
Manejo emocional y situacional	¿Con qué frecuencia el/la directora/a de la IE Hipólito Unanue, mantiene buenas relaciones con la comunidad educativa?	3	2	3	4
	¿Con qué frecuencia el/la directora/a de la IE Hipólito Unanue, motiva permanentemente a sus docentes?	4	3	4	4
	¿Con qué frecuencia el/la directora/a de la IE Hipólito Unanue, promueve estrategias de negociación colaborativa de conflictos?	4	4	3	3
	¿Con qué frecuencia el/la directora/a de la IE Hipólito Unanue, establece una comunicación fluida y asertiva entre los miembros de la comunidad educativa?	3	4	4	4
Manejo organizacional	¿Con qué frecuencia el/la directora/a de la IE Hipólito Unanue, fomenta el conocimiento y aceptación de	4	3	4	4

objetivos y metas educativas en la comunidad educativa?				
¿Con qué frecuencia el/la directora/a de la IE Hipólito Unanue, promueve el trabajo entre directivo, docentes, estudiantes, padres de familia y comunidad?	3	3	4	3
¿Con qué frecuencia el/la directora/a de la IE Hipólito Unanue, asume el liderazgo para la mejora de condiciones de trabajo del docente?	3	3	4	4
¿Con qué frecuencia el/la directora/a de la IE Hipólito Unanue, fomenta la participación entre la institución y la comunidad local?	4	2	3	4

¿Hay alguna dimensión o ítem que no fue evaluada? SI (x) NO () En caso de Sí, ¿Qué dimensión o ítem falta? _____

DECISIÓN DEL EXPERTO:

El instrumento debe ser aplicado:

SI (x) NO ()



Firma y Sello

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE LA VARIABLE LIDERAZGO PEDAGÓGICO DEL DIRECTOR

Nombre del experto: Mg. Liliana Caballero Copara

Especialidad: Investigación y Docencia Superior

“Calificar con 1, 2, 3 o 4 cada ítem respecto a los criterios de relevancia, coherencia, suficiencia y claridad”

DIMENSIÓN	ÍTEM	RELEVANCIA	COHERENCIA	SUFICIENCIA	CLARIDAD
Capacidad técnica	¿Con qué frecuencia el/la directora/a de la IE Hipólito Unanue, promueve el logro de los objetivos y metas de aprendizaje que permitan mejorar los aprendizajes?	4	4	4	4
	¿Con qué frecuencia el/la directora/a de la IE Hipólito Unanue, demuestra conocimiento de los procesos pedagógicos?	4	4	3	4
	¿Con qué frecuencia el/la directora/a de la IE Hipólito Unanue, recoge información de la práctica pedagógica del docente de acuerdo al plan de monitoreo?	4	4	4	4
	¿Con qué frecuencia el/la directora/a de la IE Hipólito Unanue, fomenta el trabajo colaborativo a nivel de docentes y estudiantes?	3	4	3	4
Manejo emocional y situacional	¿Con qué frecuencia el/la directora/a de la IE Hipólito Unanue, mantiene buenas relaciones con la comunidad educativa?	4	3	4	4
	¿Con qué frecuencia el/la directora/a de la IE Hipólito Unanue, motiva permanentemente a sus docentes?	4	4	3	4
	¿Con qué frecuencia el/la directora/a de la IE Hipólito Unanue, promueve estrategias de negociación colaborativa de conflictos?	3	3	4	4
	¿Con qué frecuencia el/la directora/a de la IE Hipólito Unanue, establece una comunicación fluida y asertiva entre los miembros de la comunidad educativa?	4	4	3	4
Manejo organizacional	¿Con qué frecuencia el/la directora/a de la IE Hipólito Unanue, fomenta el conocimiento y aceptación de	4	4	4	4

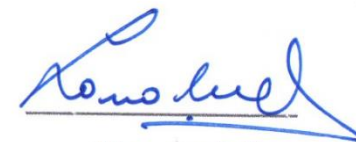
objetivos y metas educacionales en la comunidad educativa?				
¿Con qué frecuencia el/la directora/a de la IE Hipólito Unanue, promueve el trabajo entre directivo, docentes, estudiantes, padres de familia y comunidad?	4	3	3	3
¿Con qué frecuencia el/la directora/a de la IE Hipólito Unanue, asume el liderazgo para la mejora de condiciones de trabajo del docente?	4	3	4	4
¿Con qué frecuencia el/la directora/a de la IE Hipólito Unanue, fomenta la participación entre la institución y la comunidad local?	4	4	4	4

¿Hay alguna dimensión o ítem que no fue evaluada? SI () NO (x) En caso de Sí, ¿Qué dimensión o ítem falta? _____

DECISIÓN DEL EXPERTO:

El instrumento debe ser aplicado:

SI (x) NO ()



Firma y Sello

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE LA VARIABLE GESTIÓN DE LOS APRENDIZAJES

Nombre del experto: Mg. Liliana Caballero Copara

Especialidad: Investigación y Docencia Superior

“Calificar con 1, 2, 3 o 4 cada ítem respecto a los criterios de relevancia, coherencia, suficiencia y claridad”

DIMENSIÓN	ÍTEM	RELEVANCIA	COHERENCIA	SUFICIENCIA	CLARIDAD
Gestión institucional	¿Con qué frecuencia el/la directora/a de la IE Hipólito Unanue, orienta la realización del diagnóstico del entorno institucional, familiar y social que influyen en el logro de los aprendizajes de las/os estudiantes??	4	4	4	4
	¿Con qué frecuencia el/la directora/a de la IE Hipólito Unanue, establece conjuntamente con las/os docentes las metas de aprendizaje que deben lograr las/os estudiantes?	4	3	4	4
	¿Con qué frecuencia el/la directora/a de la IE Hipólito Unanue, conoce y maneja los instrumentos de gestión?	3	4	4	4
Gestión administrativa	¿Con qué frecuencia el/la directora/a de la IE Hipólito Unanue, emplea adecuadamente los recursos y manejo de estrategias?	4	3	4	3
	¿Con qué frecuencia el/la directora/a de la IE Hipólito Unanue, gestiona ante las instituciones públicas y/o privadas el incremento y/o mejoramiento de la infraestructura y equipamiento que demanda la institución educativa?	3	2	3	4
	¿Con qué frecuencia el/la directora/a de la IE Hipólito Unanue, organiza mecanismos de transparencia y rendición de cuentas para hacer públicos los resultados de los aprendizajes de las/os estudiantes?	4	3	4	4
Gestión pedagógica	¿Con qué frecuencia el/la directora/a de la IE Hipólito Unanue, realiza gestiones para los docentes en capacitaciones y/o actualizaciones permanentes?	4	4	3	3

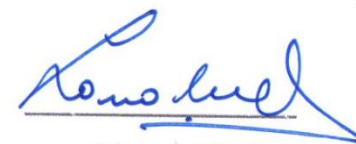
	¿Con qué frecuencia el/la directora/a de la IE Hipólito Unanue, organiza espacios de intercambio de experiencias en torno a las prácticas pedagógicas que llevan a cabo de las/os docentes para mejorar el desempeño profesional de las/os docentes?	3	4	4	4
	¿Con qué frecuencia el/la directora/a de la IE Hipólito Unanue, apoya en la implementación de proyectos de innovación centrados en los aprendizajes de las/os estudiantes?	4	3	4	4
Gestión comunitaria	¿Con qué frecuencia el/la directora/a de la IE Hipólito Unanue, fomenta el apoyo de las familias en el aprendizaje de sus hijas/os?	3	3	4	3
	¿Con qué frecuencia el/la directora/a de la IE Hipólito Unanue, orienta a las/os docentes para la comunicación de los resultados de la evaluación de los aprendizajes, asegurando que las/os estudiantes, sus madres y padres cuenten con la información de manera oportuna?	3	3	4	4
	¿Con qué frecuencia el/la directora/a de la IE Hipólito Unanue, coordina actividades educativas juntamente con las autoridades permitiendo el logro de aprendizajes en las/os estudiantes?	4	2	3	4

¿Hay alguna dimensión o ítem que no fue evaluada? SI () NO () En caso de Sí, ¿Qué dimensión o ítem falta? _____

DECISIÓN DEL EXPERTO:

El instrumento debe ser aplicado:

SI (X) NO ()



Firma y Sello

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE LA VARIABLE LIDERAZGO PEDAGÓGICO DEL DIRECTOR

Nombre del experto: Mg. Milka Esther Travezaño Amaro Especialidad: Investigación y Docencia Superior.

“Calificar con 1, 2, 3 o 4 cada ítem respecto a los criterios de relevancia, coherencia, suficiencia y claridad”

DIMENSIÓN	ÍTEM	RELEVANCIA	COHERENCIA	SUFICIENCIA	CLARIDAD
Capacidad técnica	¿Con qué frecuencia el/la directora/a de la IE Hipólito Unanue, promueve el logro de los objetivos y metas de aprendizaje que permitan mejorar los aprendizajes?	4	4	3	4
	¿Con qué frecuencia el/la directora/a de la IE Hipólito Unanue, demuestra conocimiento de los procesos pedagógicos?	4	4	3	4
	¿Con qué frecuencia el/la directora/a de la IE Hipólito Unanue, recoge información de la práctica pedagógica del docente de acuerdo al plan de monitoreo?	4	4	4	4
	¿Con qué frecuencia el/la directora/a de la IE Hipólito Unanue, fomenta el trabajo colaborativo a nivel de docentes y estudiantes?	4	4	3	3
Manejo emocional y situacional	¿Con qué frecuencia el/la directora/a de la IE Hipólito Unanue, mantiene buenas relaciones con la comunidad educativa?	3	4	4	4
	¿Con qué frecuencia el/la directora/a de la IE Hipólito Unanue, motiva permanentemente a sus docentes?	4	4	3	3
	¿Con qué frecuencia el/la directora/a de la IE Hipólito Unanue, promueve estrategias de negociación colaborativa de conflictos?	4	4	4	4
	¿Con qué frecuencia el/la directora/a de la IE Hipólito Unanue, establece una comunicación fluida y asertiva entre los miembros de la comunidad educativa?	3	4	4	3

Manejo organizacional	¿Con qué frecuencia el/la directora/a de la IE Hipólito Unanue, fomenta el conocimiento y aceptación de objetivos y metas educacionales en la comunidad educativa?	4	4	3	4
	¿Con qué frecuencia el/la directora/a de la IE Hipólito Unanue, promueve el trabajo entre directivo, docentes, estudiantes, padres de familia y comunidad?	3	4	4	4
	¿Con qué frecuencia el/la directora/a de la IE Hipólito Unanue, asume el liderazgo para la mejora de condiciones de trabajo del docente?	4	4	3	4
	¿Con qué frecuencia el/la directora/a de la IE Hipólito Unanue, fomenta la participación entre la institución y la comunidad local?	3	4	4	4

¿Hay alguna dimensión o ítem que no fue evaluada? SI () NO (x) En caso de Sí, ¿Qué dimensión o ítem falta? _____

DECISIÓN DEL EXPERTO:

El instrumento debe ser aplicado:

SI (x) NO ()


 Firma y Sello

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE LA VARIABLE GESTIÓN DE LOS APRENDIZAJES

Nombre del experto: Mg. Milka Esther Travezaño Amaro Especialidad: Investigación y Docencia Superior.

“Calificar con 1, 2, 3 o 4 cada ítem respecto a los criterios de relevancia, coherencia, suficiencia y claridad”

DIMENSIÓN	ÍTEM	RELEVANCIA	COHERENCIA	SUFICIENCIA	CLARIDAD
Gestión institucional	¿Con qué frecuencia el/la directora/a de la IE Hipólito Unanue, orienta la realización del diagnóstico del entorno institucional, familiar y social que influyen en el logro de los aprendizajes de las/os estudiantes??	4	4	4	4
	¿Con qué frecuencia el/la directora/a de la IE Hipólito Unanue, establece conjuntamente con las/os docentes las metas de aprendizaje que deben lograr las/os estudiantes?	4	4	4	4
	¿Con qué frecuencia el/la directora/a de la IE Hipólito Unanue, conoce y maneja los instrumentos de gestión?	3	4	4	4
Gestión administrativa	¿Con qué frecuencia el/la directora/a de la IE Hipólito Unanue, emplea adecuadamente los recursos y manejo de estrategias?	4	4	4	4
	¿Con qué frecuencia el/la directora/a de la IE Hipólito Unanue, gestiona ante las instituciones públicas y/o privadas el incremento y/o mejoramiento de la infraestructura y equipamiento que demanda la institución educativa?	4	3	4	4
	¿Con qué frecuencia el/la directora/a de la IE Hipólito Unanue, organiza mecanismos de transparencia y rendición de cuentas para hacer públicos los resultados de los aprendizajes de las/os estudiantes?	3	4	4	4
Gestión pedagógica	¿Con qué frecuencia el/la directora/a de la IE Hipólito Unanue, realiza gestiones para los docentes en capacitaciones y/o actualizaciones permanentes?	4	4	3	4

	¿Con qué frecuencia el/la directora/a de la IE Hipólito Unanue, organiza espacios de intercambio de experiencias en torno a las prácticas pedagógicas que llevan a cabo de las/os docentes para mejorar el desempeño profesional de las/os docentes?	4	4	4	4
	¿Con qué frecuencia el/la directora/a de la IE Hipólito Unanue, apoya en la implementación de proyectos de innovación centrados en los aprendizajes de las/os estudiantes?	4	3	4	4
Gestión comunitaria	¿Con qué frecuencia el/la directora/a de la IE Hipólito Unanue, fomenta el apoyo de las familias en el aprendizaje de sus hijas/os?	4	4	4	4
	¿Con qué frecuencia el/la directora/a de la IE Hipólito Unanue, orienta a las/os docentes para la comunicación de los resultados de la evaluación de los aprendizajes, asegurando que las/os estudiantes, sus madres y padres cuenten con la información de manera oportuna?	3	4	4	4
	¿Con qué frecuencia el/la directora/a de la IE Hipólito Unanue, coordina actividades educativas juntamente con las autoridades permitiendo el logro de aprendizajes en las/os estudiantes?	4	4	4	4

¿Hay alguna dimensión o ítem que no fue evaluada? SI () NO (x) En caso de Sí, ¿Qué dimensión o ítem falta? _____

DECISIÓN DEL EXPERTO:

El instrumento debe ser aplicado:

SI (X) NO ()



Firma y Sello

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE LA VARIABLE LIDERAZGO PEDAGÓGICO DEL DIRECTOR

Nombre del experto: Gladys Luz Jacobo Jacobo

Especialidad: Administración de la Educación

“Calificar con 1, 2, 3 o 4 cada ítem respecto a los criterios de relevancia, coherencia, suficiencia y claridad”

DIMENSIÓN	ÍTEM	RELEVANCIA	COHERENCIA	SUFICIENCIA	CLARIDAD
Capacidad técnica	¿Con qué frecuencia el/la directora/a de la IE Hipólito Unanue, promueve el logro de los objetivos y metas de aprendizaje que permitan mejorar los aprendizajes?	4	4	4	4
	¿Con qué frecuencia el/la directora/a de la IE Hipólito Unanue, demuestra conocimiento de los procesos pedagógicos?	4	4	4	4
	¿Con qué frecuencia el/la directora/a de la IE Hipólito Unanue, recoge información de la práctica pedagógica del docente de acuerdo al plan de monitoreo?	4	4	4	4
	¿Con qué frecuencia el/la directora/a de la IE Hipólito Unanue, fomenta el trabajo colaborativo a nivel de docentes y estudiantes?	4	4	4	4
Manejo emocional y situacional	¿Con qué frecuencia el/la directora/a de la IE Hipólito Unanue, mantiene buenas relaciones con la comunidad educativa?	4	4	4	4
	¿Con qué frecuencia el/la directora/a de la IE Hipólito Unanue, motiva permanentemente a sus docentes?	4	4	4	4
	¿Con qué frecuencia el/la directora/a de la IE Hipólito Unanue, promueve estrategias de negociación colaborativa de conflictos?	4	4	4	4

	¿Con qué frecuencia el/la directora/a de la IE Hipólito Unanue, establece una comunicación fluida y asertiva entre los miembros de la comunidad educativa?	4	4	4	4
Manejo organizaciona 1	¿Con qué frecuencia el/la directora/a de la IE Hipólito Unanue, fomenta el conocimiento y aceptación de objetivos y metas educacionales en la comunidad educativa?	4	4	4	4
	¿Con qué frecuencia el/la directora/a de la IE Hipólito Unanue, promueve el trabajo entre directivo, docentes, estudiantes, padres de familia y comunidad?	4	4	4	4
	¿Con qué frecuencia el/la directora/a de la IE Hipólito Unanue, asume el liderazgo para la mejora de condiciones de trabajo del docente?	4	4	4	4
	¿Con qué frecuencia el/la directora/a de la IE Hipólito Unanue, fomenta la participación entre la institución y la comunidad local?	4	4	4	4

¿Hay alguna dimensión o ítem que no fue evaluada? SI () NO (x) En caso de Sí, ¿Qué dimensión o ítem falta? _____

DECISIÓN DEL EXPERTO:

El instrumento debe ser aplicado:

SI (x) NO ()



Firma y Sello

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE LA VARIABLE GESTIÓN DE LOS APRENDIZAJES

Nombre del experto: Gladys Luz Jacobo Jacobo

Especialidad: Administración de la Educación

“Calificar con 1, 2, 3 o 4 cada ítem respecto a los criterios de relevancia, coherencia, suficiencia y claridad”

DIMENSIÓN	ÍTEM	RELEVANCIA	COHERENCIA	SUFICIENCIA	CLARIDAD
Gestión institucional	¿Con qué frecuencia el/la directora/a de la IE Hipólito Unanue, orienta la realización del diagnóstico del entorno institucional, familiar y social que influyen en el logro de los aprendizajes de las/os estudiantes??	4	4	4	4
	¿Con qué frecuencia el/la directora/a de la IE Hipólito Unanue, establece conjuntamente con las/os docentes las metas de aprendizaje que deben lograr las/os estudiantes?	4	4	4	4
	¿Con qué frecuencia el/la directora/a de la IE Hipólito Unanue, conoce y maneja los instrumentos de gestión?	4	4	4	4
Gestión administrativa	¿Con qué frecuencia el/la directora/a de la IE Hipólito Unanue, emplea adecuadamente los recursos y manejo de estrategias?	4	4	4	4
	¿Con qué frecuencia el/la directora/a de la IE Hipólito Unanue, gestiona ante las instituciones públicas y/o privadas el incremento y/o mejoramiento de la infraestructura y equipamiento que demanda la institución educativa?	4	4	4	4
	¿Con qué frecuencia el/la directora/a de la IE Hipólito Unanue, organiza mecanismos de transparencia y rendición de cuentas para hacer públicos los resultados de los aprendizajes de las/os estudiantes?	4	4	4	4
Gestión pedagógica	¿Con qué frecuencia el/la directora/a de la IE Hipólito Unanue, realiza gestiones para los docentes en capacitaciones y/o actualizaciones permanentes?	4	4	4	4

	¿Con qué frecuencia el/la directora/a de la IE Hipólito Unanue, organiza espacios de intercambio de experiencias en torno a las prácticas pedagógicas que llevan a cabo de las/os docentes para mejorar el desempeño profesional de las/os docentes?	4	4	4	4
	¿Con qué frecuencia el/la directora/a de la IE Hipólito Unanue, apoya en la implementación de proyectos de innovación centrados en los aprendizajes de las/os estudiantes?	4	4	4	4
Gestión comunitaria	¿Con qué frecuencia el/la directora/a de la IE Hipólito Unanue, fomenta el apoyo de las familias en el aprendizaje de sus hijas/os?	4	4	4	4
	¿Con qué frecuencia el/la directora/a de la IE Hipólito Unanue, orienta a las/os docentes para la comunicación de los resultados de la evaluación de los aprendizajes, asegurando que las/os estudiantes, sus madres y padres cuenten con la información de manera oportuna?	4	4	4	4
	¿Con qué frecuencia el/la directora/a de la IE Hipólito Unanue, coordina actividades educativas juntamente con las autoridades permitiendo el logro de aprendizajes en las/os estudiantes?	4	4	4	4

¿Hay alguna dimensión o ítem que no fue evaluada? SI () NO (x) En caso de Sí, ¿Qué dimensión o ítem falta? _____

DECISIÓN DEL EXPERTO:

El instrumento debe ser aplicado:

SI (X) NO ()


Firma y Sello

NOTA BIBLIOGRÁFICA

Lidia Maribel Corne Uzuriaga, nació en el distrito de Obas provincia de Yarowilca Departamento de Huánuco el 08 de junio de 1981 hija del Sr. Santiago Corne Cruz y la Sra. Aurea Uzuriaga Calixto, realizó sus estudios de educación primaria en la Institución Educativa 32231 “Hipólito Unanue” perteneciente al distrito de Obas y sus estudios del Nivel de secundaria lo realizó en el Colegio Nacional de mujeres “Nuestra Señora de Cocharcas” del distrito y provincia de Huancayo en la región Junín.

Sus estudios de pregrado lo realizó en la “Universidad Nacional del Centro del Perú” en la carrera de Licenciada en Pedagogía y Humanidades, en la especialidad de Educación Primaria, en la provincia de Huancayo región Junín, concluyó sus estudios de Maestría en Educación, mención “Gestión y Planeamiento Educativo” en la Universidad Nacional “Hermilio Valdizan” Huánuco, su experiencia laboral durante su carrera lo obtuvo en diferentes Instituciones Educativas de la región Huánuco, actualmente se desempeña como docente contratada en el Colegio Nacional de “Sariapampa” del distrito de Amarilis Provincia de Huánuco.



"AÑO DEL FORTALECIMIENTO DE LA SOBERANÍA NACIONAL"
UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN - HUÁNUCO
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
UNIDAD DE POSGRADO



Al Servicio de la Sociedad con una Educación de Calidad

ACTA DE DEFENSA DE TESIS DE MAESTRO

En la Plataforma del Microsoft Teams de la Unidad de Posgrado de la Facultad de Ciencias de la Educación, siendo las 18:00h, del día 19 DE AGOSTO DE 2022 ante los Jurados de Tesis constituido por los siguientes docentes:

Dr. Agustín Rufino ROJAS FLORES	Presidente
Dr. Ido LUGO VILLEGAS	Secretario
Dr. Fermin POZO ORTEGA	Vocal

Asesor de tesis: Dr. Sebastián CAMPOS MEZA (Resolución N° 1816-2021--UNHEVAL-FCE/D)

La aspirante al Grado de Maestro en Educación, mención en Gestión y Planeamiento Educativo, Doña Lidia Maribel CORNE UZURIAGA.

Procedió al acto de Defensa:

Con la exposición de la Tesis titulada: "LIDERAZGO PEDAGÓGICO DEL DIRECTOR Y LA GESTIÓN DE LOS APRENDIZAJES EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA HIPOLITO UNANUE DEL DISTRITO DE OBAS – 2021".

Respondiendo las preguntas formuladas por los miembros del Jurado y público asistente.

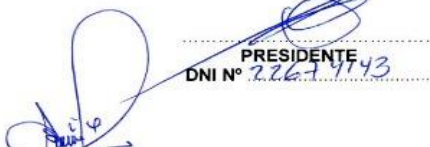
Concluido el acto de defensa, cada miembro del Jurado procedió a la evaluación de la aspirante al Grado de Maestro, teniendo presente los criterios siguientes:


- Presentación personal.
- Exposición: el problema a resolver, hipótesis, objetivos, resultados, conclusiones, los aportes, contribución a la ciencia y/o solución a un problema social y recomendaciones.
- Grado de convicción y sustento bibliográfico utilizados para las respuestas a las interrogantes del Jurado y público asistente.
- Dicción y dominio de escenario.

Así mismo, el Jurado plantea a la tesis las observaciones siguientes:

Obteniendo en consecuencia la Maestría la Nota de Quince (15),
Equivalente a Buena, por lo que se declara Aprobado
(Aprobado o desaprobado)

Los miembros del Jurado firman el presente ACTA en señal de conformidad, en Huánuco, siendo las 19:40 horas de 19 de agosto de 2022.


PRESIDENTE
DNI N° 22674743


SECRETARIO
DNI N° 22428875


VOCAL
DNI N° 22472028

Leyenda:
19 a 20: Excelente
17 a 18: Muy Bueno
14 a 16: Bueno

(RESOLUCIÓN N° 1554-2022-UNHEVAL-FCE/D)



UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN

UNIDAD DE POSGRADO DE EDUCACIÓN



CONSTANCIA DE ORIGINALIDAD

El que suscribe:

Dra. Clorinda Natividad Barrionuevo Torres

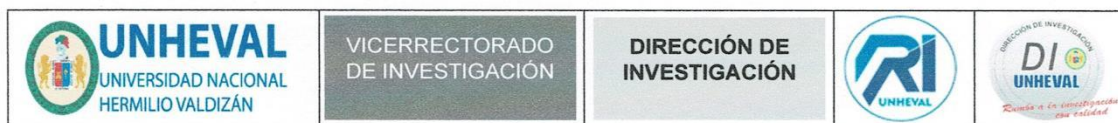
HACE CONSTAR:

Que, la tesis titulada: **“LIDERAZGO PEDAGÓGICO DEL DIRECTOR Y LA GESTIÓN DE LOS APRENDIZAJES EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA HIPOLITO UNANUE DEL DISTRITO DE OBAS – 2021”**, realizada por la Maestría en Educación, mención en Gestión y Planeamiento Educativo **Lidia Maribel CORNE UZURIAGA**, cuenta con un **índice de similitud del 21%**, verificable en el Reporte de Originalidad del software **Turnitin**. Luego del análisis se concluye que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio; por lo expuesto, la Tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias, además de presentar un índice de similitud menor al 25% establecido en el Reglamento General de Grados y Títulos de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán.

Cayhuayna, 18 de julio de 2022.



DRA. CLORINDA NATIVIDAD BARRIONUEVO TORRES
DIRECTORA
UNIDAD DE POSGRADO – EDUCACIÓN



AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DIGITAL Y DECLARACIÓN JURADA DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN PARA OPTAR UN GRADO ACADÉMICO O TÍTULO PROFESIONAL

1. Autorización de Publicación: (Marque con una "X")

Pregrado		Segunda Especialidad		Posgrado:	Maestría	X	Doctorado	
Pregrado (tal y como está registrado en SUNEDU)								
Facultad								
Escuela Profesional								
Carrera Profesional								
Grado que otorga								
Título que otorga								
Segunda especialidad (tal y como está registrado en SUNEDU)								
Facultad								
Nombre del programa								
Título que Otorga								
Posgrado (tal y como está registrado en SUNEDU)								
Nombre del Programa de estudio	EDUCACIÓN, MENCIÓN EN GESTIÓN Y PLANEAMIENTO EDUCATIVO							
Grado que otorga	MAESTRO EN EDUCACIÓN, MENCIÓN EN GESTIÓN Y PLANEAMIENTO EDUCATIVO							

2. Datos del Autor(es): (Ingrese todos los datos requeridos completos)

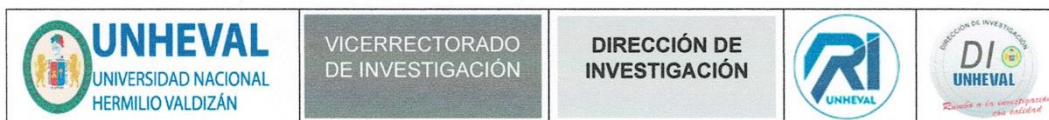
Apellidos y Nombres:	CORNE UZURIAGA LIDIA MARIBEL							
Tipo de Documento:	DNI	X	Pasaporte		C.E.		Nro. de Celular:	9921878
Nro. de Documento:	42373410						Correo Electrónico:	Lidiacoru2020@gmail.com
Apellidos y Nombres:								
Tipo de Documento:	DNI		Pasaporte		C.E.		Nro. de Celular:	
Nro. de Documento:							Correo Electrónico:	
Apellidos y Nombres:								
Tipo de Documento:	DNI		Pasaporte		C.E.		Nro. de Celular:	
Nro. de Documento:							Correo Electrónico:	

3. Datos del Asesor: (Ingrese todos los datos requeridos completos según DNI, no es necesario indicar el Grado Académico del Asesor)

¿El Trabajo de Investigación cuenta con un Asesor?: (marque con una "X" en el recuadro del costado, según corresponda)	SI	x	NO	
Apellidos y Nombres:	CAMPOS MEZA SEBASTIAN			ORCID ID: 0000-0002-2329-9004
Tipo de Documento:	DNI	X	Pasaporte	
			C.E.	
				Nro. de documento: 22737894

4. Datos del Jurado calificador: (Ingrese solamente los Apellidos y Nombres completos según DNI, no es necesario indicar el Grado Académico del Jurado)

Presidente:	ROJAS FLORES AGUSTÍN RUFINO
Secretario:	LUGO VILLEGAS IDO
Vocal:	POZO ORTEGA FERMÍN
Vocal:	
Vocal:	
Accesitario	

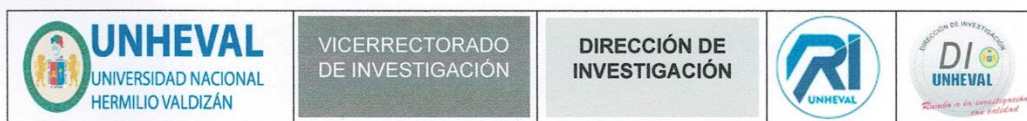

5. Declaración Jurada: (Ingrese todos los datos requeridos completos)

a) Soy Autor (a) (es) del Trabajo de Investigación Titulado: (Ingrese el título tal y como está registrado en el Acta de Sustentación)
“LIDERAZGO PEDAGÓGICO DEL DIRECTOR Y LA GESTIÓN DE LOS APRENDIZAJES EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA HIPOLITO UNANUE DEL DISTRITO DE OBAS – 2021”
b) El Trabajo de Investigación fue sustentado para optar el Grado Académico ó Título Profesional de: (tal y como está registrado en SUNEDU)
MAESTRO EN EDUCACIÓN, MENCIÓN EN GESTIÓN Y PLANEAMIENTO EDUCATIVO
c) El Trabajo de Investigación no contiene plagio (ninguna frase completa o párrafo del documento corresponde a otro autor sin haber sido citado previamente), ni total ni parcial, para lo cual se han respetado las normas internacionales de citas y referencias.
d) El trabajo de investigación presentado no atenta contra derechos de terceros.
e) El trabajo de investigación no ha sido publicado, ni presentado anteriormente para obtener algún Grado Académico o Título profesional.
f) Los datos presentados en los resultados (tablas, gráficos, textos) no han sido falsificados, ni presentados sin citar la fuente.
g) Los archivos digitales que entrego contienen la versión final del documento sustentado y aprobado por el jurado.
h) Por lo expuesto, mediante la presente asumo frente a la Universidad Nacional Hermilio Valdizán (en adelante LA UNIVERSIDAD), cualquier responsabilidad que pudiera derivarse por la autoría, originalidad y veracidad del contenido del Trabajo de Investigación, así como por los derechos de la obra y/o invención presentada. En consecuencia, me hago responsable frente a LA UNIVERSIDAD y frente a terceros de cualquier daño que pudiera ocasionar a LA UNIVERSIDAD o a terceros, por el incumplimiento de lo declarado o que pudiera encontrar causas en la tesis presentada, asumiendo todas las cargas pecuniarias que pudieran derivarse de ello. Asimismo, por la presente me comprometo a asumir además todas las cargas pecuniarias que pudieran derivarse para LA UNIVERSIDAD en favor de terceros con motivo de acciones, reclamaciones o conflictos derivados del incumplimiento de lo declarado o las que encontraren causa en el contenido del trabajo de investigación. De identificarse fraude, piratería, plagio, falsificación o que el trabajo haya sido publicado anteriormente; asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán.



6. Datos del Documento Digital a Publicar: (Ingrese todos los datos requeridos completos)

Ingrese solo el año en el que sustentó su Trabajo de Investigación: (Verifique la Información en el Acta de Sustentación)			2022			
Modalidad de obtención del Grado Académico o Título Profesional: (Marque con X según Ley Universitaria con la que inició sus estudios)	Tesis	X	Tesis Formato Artículo	Tesis Formato Patente de Invención		
	Trabajo de Investigación		Trabajo de Suficiencia Profesional	Tesis Formato Libro, revisado por Pares Externos		
	Trabajo Académico		Otros (especifique modalidad)			
Palabras Clave: (solo se requieren 3 palabras)	CAPACIDAD TÉCNICA	GESTIÓN INSTITUCIONAL	MANEJO EMOCIONAL Y SITUACIONAL			
Tipo de Acceso: (Marque con X según corresponda)	Acceso Abierto	X	Condición Cerrada (*)			
	Con Periodo de Embargo (*)		Fecha de Fin de Embargo:			
¿El Trabajo de Investigación, fue realizado en el marco de una Agencia Patrocinadora? (ya sea por financiamientos de proyectos, esquema financiero, beca, subvención u otras; marcar con una "X" en el recuadro del costado según corresponda):				SI	NO	X
Información de la Agencia Patrocinadora:						

El trabajo de Investigación en digital y físico tienen los mismos registros del presente documento como son: Denominación del programa Académico, Denominación del Grado Académico o Título profesional, Nombres y Apellidos del autor, Asesor y Jurado calificador tal y como figura en el Documento de Identidad, Título completo del Trabajo de Investigación y Modalidad de Obtención del Grado Académico o Título Profesional según la Ley Universitaria con la que se inició los estudios.

**7. Autorización de Publicación Digital:**

A través de la presente, Autorizo de manera gratuita a la Universidad Nacional Hermilio Valdizán a publicar la versión electrónica de este Trabajo de Investigación en su Biblioteca Virtual, Portal Web, Repositorio Institucional y Base de Datos académica, por plazo indefinido, consintiendo que con dicha autorización cualquier tercero podrá acceder a dichas páginas de manera gratuita pudiendo revisarla, imprimirla o grabarla siempre y cuando se respete la autoría y sea citada correctamente. Se autoriza cambiar el contenido de forma, más no de fondo, para propósitos de estandarización de formatos, como también establecer los metadatos correspondientes.

Firma:			
Apellidos y Nombres:	LIDIA MARIBEL CORNE UZURIAGA		Huella Digital
DNI:	42373410		
Firma:			
Apellidos y Nombres:			Huella Digital
DNI:			
Firma:			
Apellidos y Nombres:			Huella Digital
DNI:			
Fecha: 12/01/2023			

Nota:

- ✓ No modificar los textos preestablecidos, conservar la estructura del documento.
- ✓ Marque con una X en el recuadro que corresponde.
- ✓ Llenar este formato de forma digital, con tipo de letra **callibri**, **tamaño de fuente 09**, manteniendo la alineación del texto que observa en el modelo, sin errores gramaticales (*recuerde las mayúsculas también se tildan si corresponde*).
- ✓ La información que escriba en este formato debe coincidir con la información registrada en los demás archivos y/o formatos que presente, tales como: DNI, Acta de Sustentación, Trabajo de Investigación (PDF) y Declaración Jurada.
- ✓ Cada uno de los datos requeridos en este formato, es de carácter obligatorio según corresponda.