



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN
ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN**

**Liderazgo directivo y gestión del conocimiento en docentes del
Glorioso Colegio Nacional de Ciencias Cusco, 2021**

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
MAESTRA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN**

AUTORA:

Ramos Bautista Celia(ORCID: 0000-0001-6588-6349)

ASESOR:

Dr. Bizarro Flores Wilfredo Hernan (ORCID: 0000-0003-0267-6322)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión y calidad educativa

Lima - Perú

2022

Dedicatoria

El presente trabajo de investigación está dedicado a mis padres, mi esposo y mis amados hijos que son mi motor y motivo para seguir adelante a mis hermanos por todo el apoyo incondicional que me han dado.

Agradecimiento

A Dios, a mi familia y a todos mis colegas por participar en este trabajo de investigación y por su apoyo incondicional.

A todos los docentes de la Universidad Cesar Vallejo en especial para mi asesor el Dr. Wilfredo Hernán Bizarro Flores que en todo momento me motivo para culminar con éxito mi maestría.

Índice de contenido

	Pág.
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Índice de figuras	v
Resumen	vi
Abstract	vii
I. INTRODUCCIÓN	8
II. MARCOTEÓRICO	11
III. METODOLOGÍA	22
3.1 Tipo y diseño de la investigación	22
3.2 Variables y operacionalización	22
3.3 Población, muestra y muestreo	24
Población	24
Muestra	24
3.4 Técnica e instrumentos de recolección de datos	24
3.5 Procedimientos	25
3.6 Método de análisis de datos	25
3.7 Aspectos éticos	26
IV. RESULTADOS	27
V. DISCUSIÓN	37
VI. CONCLUSIONES	44
VII. RECOMENDACIONES	45
REFERENCIAS	47
ANEXOS	

Índice de tablas

Tabla 1 Operacionalización de la variable 1.	22
Tabla 2 Operacionalización de la variable 2.	23
Tabla 3 Poblaciones docentes del Glorioso Colegio Nacional de Ciencia Cusco, 2021	24
Tabla 4 Correlación entre liderazgo directivo y gestión del conocimiento	27
Tabla 5 Resumen del Modelo Explicativo.....	28
Tabla 6 Coeficientes no estandarizados.....	28
Tabla 7 Prueba de ANOVA.....	29
Tabla 8 Prueba de Rho de Spearman para la Primera Hipótesis Específica.....	29
Tabla 9 Resumen del Modelo Explicativo.....	30
Tabla 10 Coeficientes no Estandarizados.....	30
Tabla 11 Prueba de ANOVA.....	31
Tabla 12 Correlación entre el liderazgo directivo y la gestión pedagógica.....	32
Tabla 13 Resumen del Modelo Explicativo.....	32
Tabla 14 Coeficientes no Estandarizados	33
Tabla 15 Prueba de ANOVA.....	33
Tabla 16 Correlación entre el liderazgo directivo y la gestión de innovación.....	34
Tabla 17 Resumen del Modelo Explicativo.....	34
Tabla 18 Coeficientes no Estandarizados	35
Tabla 19 Prueba de ANOVA.....	35

Resumen

El presente trabajo de investigación, se realizó con el objetivo de determinar la relación entre el liderazgo directivo y gestión del conocimiento en los docentes del Glorioso Colegio Nacional de ciencias Cusco, 2021, la muestra está constituida por 80 docentes. El método empleado en la investigación fue de enfoque cuantitativo de tipo aplicada, diseño no experimental, correlacional de corte transversal, la técnica de recolección de datos fue la encuesta de las dos variables, donde a cada instrumento se le dio la confiabilidad basada en el estadístico Alfa de Cronbach (0,846 y 0,933) y la validación de los instrumentos está sustentado por juicios de expertos. La investigación concluye que existe relación significativa entre las variables de investigación. Esta relación es directamente proporcional y de una intensidad baja ($p=0,000\leq 0,05$; $Rho= 0,395$), de igual manera se encontró que existe relación significativa entre el liderazgo directivo y la gestión curricular ($p=0,000\leq 0,05$; $Rho= 0,608$), la relación es significativa entre el liderazgo directivo y la gestión pedagógica ($p=0,000\leq 0,05$; $Rho= 0,414$) y también se comprobó que existe relación significativa entre el liderazgo directivo y la gestión de innovación ($p=0,000\leq 0,05$; $Rho= 0,429$).

Palabras claves: Liderazgo directivo, gestión del conocimiento, innovación, organización.

Abstract

The present research work was carried out with the objective of determining the relationship between directive leadership and knowledge management in the teachers of the Glorioso Colegio Nacional de ciencias Cusco, 2021, the sample is made up of 80 teachers. The method used in the research was a quantitative approach of the applied type, non-experimental design, cross-sectional correlational, the data collection technique was the survey of the two variables, where each instrument was given the reliability based on the statistic Cronbach's alpha (0.846 and 0.933) and the validation of the instruments is supported by expert judgments. The research concludes that there is a significant relationship between the research variables. This relationship is directly proportional and of low intensity ($p = 0.000 \leq 0.05$; $Rho = 0.395$), in the same way it was found that there is a significant relationship between directive leadership and curricular management ($p = 0.000 \leq 0.05$; $Rho = 0.608$), the relationship is significant between executive leadership and pedagogical management ($p = 0.000 \leq 0.05$; $Rho = 0.414$) and it was also found that there is a significant relationship between executive leadership and innovation management ($p = 0.000 \leq 0.05$; $Rho = 0.429$)

Keywords: Executive leadership, knowledge management, innovation, organization.

I. INTRODUCCIÓN

En el ámbito internacional, se observó que durante estos últimos años a nivel mundial la coyuntura actual producida por la COVID-19 todas las naciones han enfrentado diversos retos en diferentes campos, observándose que el campo educativo no fue ajena a esta problemática donde el liderazgo directivo en una institución educativa juega un papel muy trascendente. La imagen del director es importante para enfrentar los retos y desafíos de los conocimientos que surgen en los diferentes campos de acción. En el actual contexto surgen necesidades y recursos nuevos que requieren desarrollar y fortalecer las competencias de los directivos que respondan a la coyuntura actual del distanciamiento social (Sandoval, et al. 2021). Las instituciones educativas en la coyuntura actual enfrentan una situación problemática de desinterés en aprender a utilizar plataformas educativas y herramientas digitales, falta de compromiso y compartir conocimientos entre integrantes de la misma organización, frente a esta situación, la gestión del conocimiento nos permite solucionar los problemas de aversión a compartir conocimientos y saberes (Correa et. al., 2019). La gestión del conocimiento llega a fortificar el desempeño de los docentes donde se encontraron debilidades, bajos estándares de calidad, etc. Aumenta los resultados creando valores, formando organizaciones intelectuales, también nos lleva al conocimiento de nuevas técnicas y herramientas.

El apoyo colaborativo entre docentes y la movilización del personal directivo en un aprendizaje a distancia implica desplegar las competencias del directivo como la búsqueda de respuestas organizativas, pedagógicas y de apoyo creativo y contextualizado al personal docente permitiendo abordar la continuidad de los aprendizajes, el apoyo emocional y el fortalecimiento social de las escuelas. En el contexto internacional el ser docente implica saber que es colaboración, coordinación y cooperación donde se demuestran beneficios en el momento oportuno para tomar buenas decisiones, resolviendo problemas con respecto a la educación, el cual nos lleva y nos ayuda a seguir avanzando en un aprendizaje con claridad.

A nivel nacional, en nuestro país se ha establecido la estrategia aprendo en casa para continuar con los aprendizajes tomando como sorpresa al personal docente y directivo, los directivos sustentan una visión crítica con respecto a la

dinámica tradicional en las instituciones educativas secundarias que promuevan a la reflexión colectiva sobre los temas de acceso e inclusión a través de distintas estrategias. Dentro de una Institución Educativa el proceso de la comunicación y la interacción son factores importantes y su influencia dependerá mucho del tipo de liderazgo que se practica en la Institución Educativa. Se debe también a que estamos viviendo en la actualidad cambios en cuanto a los saberes donde la persona que más sabe y está en constante actualización es la persona que ofrece las garantías para conquistar los distintos espacios de la vida. El líder pedagógico juega un papel muy importante, gestiona la capacitación de los docentes e inmiscuirse en las nuevas estrategias de aprendizaje. El liderazgo en la gestión educativa incide directamente en los directivos o los responsables que dirigen las diferentes áreas como los coordinadores pedagógicos en nuestro sistema educativo, el líder directivo en nuestro contexto nacional es un factor importante y determinante el cual debe poseer habilidades de cumplir y hacer cumplir las funciones o tareas que contribuyan a la mejora educativa (Abarca et al. 2021).

A nivel local se observa la realidad de las Instituciones educativas en la actual coyuntura donde algunos directivos muestran debilidades en liderazgo y gestión del conocimiento específicamente en aspectos de planificación, elaboración de documentos donde se presentan réplicas de otras instituciones por ejemplo el proyecto educativo institucional, avances curriculares y no nos olvidemos de la improvisación de actividades administrativas e institucionales. El líder es el indicado para dirigir una reforma regular de las metas y valores de la institución educativa e induce modos y procedimientos seguros que dan buenos resultados.

Por lo descrito con anterioridad se propuso las siguientes preguntas: ¿Qué relación existen entre liderazgo directivo y gestión del conocimiento en docentes del Glorioso Colegio Nacional de Ciencias Cusco, 2021? Y como preguntas específicas: a) ¿Qué relación existen entre liderazgo directivo y la gestión curricular en docentes del Glorioso Colegio Nacional de Ciencias Cusco, 2021?, b) ¿Qué relación existen entre liderazgo directivo y gestión pedagógica en docentes del Glorioso Colegio Nacional de Ciencias Cusco, 2021?, c) ¿Qué relación existen entre liderazgo directivo y gestión de innovación en docentes del Glorioso Colegio Nacional de Ciencias Cusco, 2021?

De la justificación teórica, practica propone un estudio para solucionar las dificultades que se presentan en una institución educativa, caso contrario por lo menos se guiara hacia la solución de la misma. Se basa en los resultados los cuales se pueden generalizar y aumentar el conocimiento existente sobre las variables, sirve para brindar solución a las diferentes dificultades. Según lo observado las dificultades que se observa en el sistema educativo en el ámbito de gestión y administración, influyen de manera negativa en la labor docente, es por ello que se debe manejar los contenidos y conceptos de una forma clara y entendible para que la gestión del conocimiento interactúe de forma adecuada y las responsabilidades que tiene en cuanto al manejo de los docentes, los cuales en muchas ocasiones no cuentan con los recursos necesarios para el logro de sus aprendizajes y desempeño docente.

Se propone la siguiente hipótesis general: Existe relación significativa entre liderazgo directivo y gestión del conocimiento en docentes del Glorioso Colegio Nacional de Ciencias Cusco, 2021, y como hipótesis específicas: a) Existe relación significativa entre liderazgo directivo y la gestión curricular en docentes del Glorioso Colegio Nacional de Ciencias Cusco, 2021, b) Existe relación significativa entre liderazgo directivo y gestión pedagógica en docentes del Glorioso Colegio Nacional de Ciencias Cusco, 2021, c) Existe relación significativa entre liderazgo directivo y gestión de innovación en docentes del Glorioso Colegio Nacional de Ciencias Cusco, 2021.

Finalmente se propone el objetivo general: Identificar la relación que existe entre liderazgo directivo y gestión del conocimiento en docentes del Glorioso Colegio Nacional de Ciencias Cusco, 2021, y como objetivos específicos: a) Identificar la relación que existe entre liderazgo directivo y la gestión curricular en docentes del Glorioso Colegio Nacional de Ciencias Cusco, 2021, b) Identificar la relación que existe entre liderazgo directivo y gestión pedagógica en docentes del Glorioso Colegio Nacional de Ciencias Cusco, 2021 y c) Identificar la relación que existe entre liderazgo directivo y gestión de innovación en docentes del Glorioso Colegio Nacional de Ciencias Cusco, 2021.

II. MARCOTEÓRICO

Con respecto a los antecedentes internacionales que guardan relación con las variables de estudio se pudo revisar las bibliografías de diferentes autores, al respecto, Gonzales (2019) en su investigación cuyo objetivo fue analizar la relación que existe entre el liderazgo directivo y su relación con el compromiso docente en la Escuela de Educación Básica Fiscal "Humberto Moré", Guayaquil, Ecuador. La metodología empleada fue cuantitativa, descriptiva y correlacional, se aplicó una encuesta a 36 docentes. El resultado arrojó que existe una relación directa y significativa entre el liderazgo directivo y el compromiso docente y fue determinado por el coeficiente de Spearman, se obtuvo la significancia en comparación menor a 0.01 ($p=0.00$). El coeficiente de correlación fue alto y significativo.

También Gonzales, et al. (2020) su artículo de investigación tiene como objetivo identificar el tipo de incidencia del liderazgo del directivo en la gestión del conocimiento en instituciones de educación superior, Cali, Colombia. Es una investigación de tipo exploratorio, el método es cuantitativo. Para analizar los datos se realizó una encuesta a 272 directivos, se utilizó estadística descriptiva y de inferencia como fue el caso de las regresiones lineales para comprobar el efecto de los estilos de liderazgo en la gestión del conocimiento. Como resultado para la hipótesis principal se obtuvo la relación positiva que existe entre el liderazgo y la gestión del conocimiento ($\beta=,2965801$; $p<0,01$). A partir de la hipótesis principal también resultó que los diferentes estilos de liderazgo tienen un efecto positivo sobre la GC y los diferentes estilos de liderazgo tienen un efecto positivo sobre las distintas dimensiones de la GC.

Pedraja y Rodríguez, (2008) en su artículo cuyo objetivo es identificar la relación significativa que existe entre estilos de liderazgo, gestión del conocimiento y diseño e implementación de estrategias. Se trabajó con una muestra de 78 directivos en pequeñas y medianas empresas del norte de Chile, se utilizó un método de regresión múltiple que evalúa la pertinencia de las variables. De los resultados que se obtuvieron muestra que existe relación estadísticamente significativa entre estilos de liderazgo y gestión del conocimiento cuyas medidas son cercanas al promedio de 3,5 con máximos de 6 y 7, y con mínimos que en todos los casos son de 1. Se demostró que la gestión del conocimiento sobre el

diseño de la estrategia tiene un impacto estadísticamente significativo. En conclusión, existe una relación causal entre las tres variables de estudio.

Balon y Balon (2017), en su trabajo de tesis que tiene como objetivo la explicación de las políticas curriculares y gestión del conocimiento de docentes en la unidad Educativa Valdivia, Ecuador. La investigación tiene un diseño cuantitativo de tipo descriptivo utilizando como instrumento medición un cuestionario tipo nominal, se aplicó una encuesta a una muestra de 40 docentes. De los resultados se comprobó que las prácticas pedagógicas, el currículo y la gestión del conocimiento adquieren conocimientos desfasados generando que la enseñanza sea convertida en un proceso tradicional. Sobre la gestión del conocimiento se observó en la institución que los docentes ignoran los elementos básicos del currículo el cual al mismo tiempo consideran que es importante para la práctica pedagógica. Llega a concluir indicando que los docentes se adaptan a un modelo clásico donde difícilmente logran identificar los contenidos del currículo.

Romero (2021) en su revista de investigación titulado: Liderazgo directivo en escuelas que superan las barreras del contexto de la universidad Torcuato Di Tella, Argentina, investigación que tiene como objetivo comprender la forma con que opera el liderazgo directivo como un factor de equidad y eficacia, siguiendo una metodología con enfoque cualitativa tomando como muestra cuatro instituciones secundarias estatales de la ciudad de Buenos Aires, de los resultados se pueden afirmar un aporte de las concepciones y la práctica del liderazgo directivo, sostiene una visión crítica y reflexiva tomando como base a los problemas de desigualdad, la construcción de un proyecto colaborativo con sentido de comunidad con compromiso pedagógico y de mantener altas expectativas promoviendo estrategias de inclusión e igualdad, de la conclusión realiza una aportación en política educativa para el desarrollo del liderazgo directivo, direccionados en beneficio del sistema educativo más justo y de mejor calidad.

Además Aparicio, et al. (2020) en su artículo de investigación titulado: Liderazgo directivo y cambio educativo: análisis de una experiencia de colaboración universidad – escuela, Universidad Católica de la Santísima Concepción, Chile. Este artículo tuvo como propósito de estudiar implicancias de un plan de trabajo, que fue elaborado por un grupo de investigación, la metodología corresponde a un estudio descriptivo de casos de método mixto y transformador. Teniendo como

resultado que el equipo directivo experimente el acompañamiento para facilitar una real orientación al cambio y desarrollar capacidades para dar respuesta a las exigencias de la institución educativa.

Con respecto a los antecedentes nacionales que guardan relación con las variables de estudio se pudo revisar las bibliografías de diferentes autores, al respecto, Condori (2019) en su tesis doctoral titulado: liderazgo y gestión del conocimiento de los directivos del instituto superior pedagógico público de Puno. Investigación que tiene como objetivo encontrar que el liderazgo y la gestión del conocimiento tengan un grado de correlación, el diseño estadístico para la hipótesis fue la correlación de Pearson. A cerca de la metodología que se utilizó fue descriptiva correlacional, tomando como técnica de la investigación la encuesta para las dos variables y el instrumento fue un cuestionario. El resultado que arroja esta investigación es que existe un alto grado de correlación entre las dos variables. La conclusión está sustentada en la prueba estadística de Pearson que es igual a 0,72 donde indican que la existencia de un regular nivel de liderazgo hace posible que haya regulares niveles de gestión del conocimiento.

Vallejo (2020) en su trabajo de tesis, cuyo objetivo principal es determinar la relación que existe entre el liderazgo directivo y la gestión educativa de una institución educativa de Durán, el diseño de la investigación es no experimental de enfoque cuantitativo y de tipo descriptivo correlacional, tomando como muestra a un total de 53 personas entre docentes y administrativos a quienes se les aplicó un cuestionario para medir el nivel de las dos variables. De los resultados correlacionales fueron Rho de Spearman $r = 0,686$ el cual estuvo acompañado por el nivel de significancia de 0,00 inferior al límite $p < 0,05$. Se concluye con la existencia de correlación positiva y dependencia de la gestión educativa de acuerdo con la ejecución directa del liderazgo directivo.

Rivas (2020) en su trabajo de tesis cuyo objetivo de esta investigación es establecer la relación que existe entre el liderazgo directivo y la gestión pedagógica en una institución educativa, Callao, 2020. El método que se empleó en esta investigación fue hipotético deductivo con un diseño no experimental de nivel descriptivo, correlacional y transversal. Se concluye que existe una correlación positiva alta entre el liderazgo directivo y la gestión pedagógica (Rho: 0,722), y una relación significativa alta con un valor $P(0,00) < 0,05$. También existe una

correlación positiva alta entre el liderazgo pedagógico y la dimensión planificación (Rho: 0,777), Hay una correlación positiva alta entre el liderazgo directivo y la dimensión ejecución (Rho: 0,736), Y finalmente se observa la correlación positiva alta entre el liderazgo directivo y la dimensión evaluación (Rho: 0,746) y una relación significativamente alta común valor $P(0,00) < 0,05$.

Lavado (2017) en su tesis cuyo objetivo de esta investigación fue establecer la relación entre gestión del conocimiento y el desempeño docente en la RED- 19 los Olivos, Lima. La metodología que se utilizó es una investigación básica con nivel descriptivo de enfoque cuantitativo no experimental, con una población de 291 docentes y con una muestra representativa de 166 docentes, la técnica que se empleó fue la encuesta. De los resultados el 39,8 % de docentes señalaron que la gestión del conocimiento es mala y el 37,3 % indican que es bueno, de la prueba de Rho de Spearman, con un resultado de correlación ($r=0,856$), indica que la correlación es positiva alta, el valor $p=0,00$ es menor a $p=0,05$ donde se determinó la relación al 95 % significativa y se rechaza la hipótesis nula (H_0). En la conclusión se indica que se ha establecido el coeficiente de correlación entre la gestión del conocimiento y el desempeño docente ambas estadísticamente significativas.

Chumacero (2021) en su trabajo de investigación cuyo objetivo fue diseñar un modelo de gestión educativa para mejorar el liderazgo directivo en la institución educativa Augusto Salaverry provincia de Sullana. La investigación tiene enfoque cuantitativo no experimental de tipo transaccional, el instrumento que se utilizó fue un cuestionario de 24 preguntas en 4 dimensiones, teniendo como muestra de 30 docentes, la confiabilidad se obtuvo a través del coeficiente de omega de McDonald (0,994). De la conclusión que los datos obtenidos permitieron diagnosticar el liderazgo del director, con resultados alarmantes en vista que su atención está centrada únicamente en parte administrativa dejando de lado aspectos importantes como la gestión educativa con un 76,7 % de docentes se encuentran en un nivel bajo de liderazgo directivo mientras que un 6.7 % se encuentran en un nivel alto.

Respecto a las teorías que guardan relación con el liderazgo directivo se pudo revisar las bibliografías de diferentes autores quien aportó desde los diferentes enfoques.

El liderazgo directivo se define como un conjunto de conocimientos, cualidades, destrezas, que permiten a las personas que se encargan de la dirección

en las instituciones educativas cumplir con sus responsabilidades, ayudar a solucionar problemas y gestionar, desarrollar innovaciones para la mejora. (OEI, 2019), los directivos en las instituciones educativas son quienes se encargan en la toma de decisiones para crear cambios que lleva a la mejora de los aprendizajes, se encarga de la preparación a la comunidad educativa, crear un clima adecuado para los integrantes de la institución educativa, mantener una adecuada comunicación evitando cualquier tipo de discrepancias.

También García (2018) se refiere al liderazgo especialmente como una habilidad de ejercer influencia hacia otras personas, de tal manera que estas puedan direccionar las pautas como propuestas para su acción. Las influencias ejercidas por el líder es un producto de poder, principalmente en el campo organizacional en base a ideales comunes.

Para el MINEDU (2014) se refiere al liderazgo como una característica de la institución, nos hacemos la pregunta ¿tendrá algún sentido la formación de los directivos?, es decir hablamos de las personas que ejercen un liderazgo formal. Dentro de todas las organizaciones el liderazgo es una cualidad, las personas que tienen cargo directivo son quienes se encargan de diseñar o rediseñar la organización de la institución.

Las dimensiones de la variable liderazgo directivo son las que se mencionan a continuación.

Lopez, et al. (2019) hace mención que los líderes se caracterizan con un estilo de liderazgo, también hay algunos líderes que proceden de forma estratégica suelen cambiar según la circunstancia o momento, esta situación se da en las instituciones públicas y privadas. Los líderes en una institución educativa tienen un estilo de liderazgo cambiante dependiendo a la ocasión o circunstancia en la que se convive con los miembros de su organización, es la persona quien dirige a la organización en busca de la solución de algún problema que se presente sin necesidad de imponer la solución buscada tal como menciona (Deci y Ryan, 1990). El líder no es quien da la respuesta o quien ordena para acatar esa orden en su momento, sino es la persona quien se encarga de dirigir el esfuerzo ejercido por los miembros de su institución para precisar y encontrar sus problemas propios.

El comportamiento de los líderes se observa entre las primeras teorías, considerando la propuesta de Lewin donde fundamenta tres estilos de liderazgo

según su criterio de análisis. Los estilos básicos del liderazgo son: el “estilo autocrático o autoritario”, “el estilo democrático o participativo” y “el estilo Laissez faire o políticas laxas” (Sanchez, 2009).

Sánchez (2009), nos dice que: el estilo Laissez Faire o políticas laxas pertenecen a aquellos directivos que utilizan solo un poco de su poder, si considera hacerlo, permite que los integrantes de su institución educativa sean más independientes y autónomos en sus acciones y en la toma de decisiones, este líder considera que su función es facilitar, proponer información a los integrantes de la organización. Considero que este tipo de liderazgo no es la más efectiva debido a que el líder no se involucra en las actividades ni los supervisa de manera continua, brinda apoyo cuando lo requieran en algún momento podrían no cumplirse con los objetivos que tiene la institución.

Sánchez (2009), nos dice que: al estilo autocrático o autoritario pertenecen aquellos líderes que solo dan órdenes y verifican su cumplimiento, es indiscutible e impositivo a la vez, este líder dirige a través de la habilidad para limitar, otorgar premios y sanciones. Este tipo de líder directivo tiende a dirigir la institución educativa de una forma centralizada, limita la participación de sus integrantes y colaboradores, las decisiones que toman son unilaterales, las actividades que se presentan en la institución son determinadas por el mismo asignando las tareas a cada integrante o lo hace por áreas en muchas ocasiones este líder no participa de la actividad.

Si hablamos del estilo democrático o participativo el líder directivo involucra a todos los integrantes de la institución educativa en la toma de decisiones tomando en cuenta las opiniones y sugerencias que estos pudieran dar, incentiva la participación en las diferentes actividades donde también el participa. El director consulta con los integrantes de la institución educativa a su cargo las acciones y decisiones propuestas e incentiva a la participación (Sanchez, 2009)

Si hablamos de la dimensión Organización Chiavenato (1998) nos dice que la organización se considera como una de las actividades básicas dentro de la administración, sirve para agrupar y reestructurar los recursos ya sean humanos o no humanos con la finalidad de lograr los objetivos que se determinaron, además el elemento más importante es el recurso humano, a través de la organización las personas trabajan mejor formando grupos para realizar tareas interrelacionadas.

Los integrantes de una comunidad educativa trabajan mejor de manera organizada buscando algún objetivo en común, además todas las personas que pertenecen a la institución son recursos humanos muy importantes porque son los únicos que podrían trabajar de forma organizada.

De la dimensión gestionar el aprendizaje MINEDU (2014) nos indica que el dominio el cual está relacionado a gestionar condiciones para mejorar los aprendizajes ya tiene incluida todas las acciones que el directivo de la institución debe desarrollar promoviendo la transformación de la institución educativa proyectando a la mejora y dar calidad de educación a través de la organización y el liderazgo pedagógico. Los líderes de la institución deben trabajar de la mano gestionando condiciones para la mejora de los aprendizajes, buscando un cambio en bien de la institución con un ambiente sano donde se tiene que mejorar la labor docente compartiendo aprendizajes y conocimientos para fortalecer la mejora educativa en bien de los estudiantes.

El liderazgo directivo es un elemento importante para hacer de una escuela, una buena escuela (Romero, 2018). En consecuencia, las instituciones educativas se pueden considerar como ambientes de producción y legalización de las desigualdades sociales o también las podemos considerar como ambientes de construcción formidables con prácticas de valores que contribuyan a una educación de calidad con justicia y equidad, cabe mencionar que el liderazgo directivo puede marcar la diferencia más aun cuando la pobreza, la corrupción y la desigualdad envuelven a las personas de la sociedad.

Respecto a las teorías que guardan relación con gestión del conocimiento se pudo revisar las bibliografías de diferentes autores quien aportaron desde los diferentes enfoques.

La gestión de una institución educativa recae en los líderes directivos que tienen habilidades para cumplir con las funciones y lograr los objetivos que tiene la institución educativa, en ese entender el liderazgo del directivo es un factor determinante e importante para contribuir en la mejora de la educación (Abarca et al. 2021). Durante muchos años la gestión de las instituciones educativas se han enfocados en una gestión muy pegada a las leyes y también burocrática, con los problemas de una institución educativa se propone pasar de una gestión limitada a

un liderazgo que incide en la mejora de la educación considerando mejorar las condiciones de la labor del docente en el aula.

Respecto a las bases teorías que guardan relación con gestión del conocimiento docente se pudo revisar las bibliografías de diferentes autores quien aportaron desde los diferentes enfoques.

Boza y Keeling (2021) mencionan que la gestión del conocimiento es un punto importante en la sociedad actual por ser un tema de gran actualidad, formarse aprendiendo a gestionar conocimientos e información con el propósito de interactuar, construir y compartir conocimientos nuevos viene a ser una necesidad en estos tiempos nuevos, en este proceso juega un papel importante la tecnología. Los autores coinciden en las necesidades que hay de percibir y comprender el proceso, conocer las dificultades y beneficios que se alcanzara con su aplicación.

Asi mismo, Aja (2002) define gestión del conocimiento como un proceso por el cual se desenvuelve, organiza y conserva la información con el objeto de cambiarla en activo crítico y estar a disposición de la comunidad educativa, determinada con la seguridad necesaria. Según otros autores lo definen como un conglomerado de actividades, adquisición eficiente de habilidades que están en asociación del conocimiento y su utilización de manera correcta con el fin de lograr mejores resultados para la mejora de las actividades en una institución educativa.

La gestión del conocimiento es un proceso el cual nos permite crear, compartir y aplicar conocimientos con el propósito de mejorar los servicios, adoptar buenas decisiones con ideas que investigan el mejoramiento en las instituciones. Rodriguez y Pedraja (2016) al hablar de gestión del conocimiento nos referimos a la característica que tiene una persona cuando conserva una experiencia en campos de aprendizaje e investigación que se comparte de docente a estudiante al interior de un aula. Con relación a este tema, Cabezas (2019) manifestó: “la gestión del conocimiento es considerado como un negocio lucrativo a nivel de aplicación, cada vez distintos lieres educativos están involucrados en procesos de creación de planes estratégicos que capten y evolucionen el aprendizaje con nuevos saberes”. De lo manifestado por el autor, los lideres educativos como los docentes están más comprometidos con la educación donde a menudo potencian sus estrategias involucrándose con el desenvolvimiento utilizando más didáctica dentro de las sesiones de clase.

Además, Merino, et al. (2018), nos dicen: la gestión del conocimiento para que tenga una mejor funcionalidad, es necesario el uso y manejo de estrategias donde se promueva el logro de objetivos determinados, tomando en cuenta un registro de gestión de los acontecimientos precisos y consolidados, procesos de información interna y de la evaluación de los integrantes de la institución educativa donde se pueda verificar la cultura de la comunicación interna. La gestión del conocimiento asegura que los miembros de una institución educativa dispongan de las capacidades, información necesaria para poder adaptarse a los cambios que pudieran surgir.

Por su parte, Correa et al. (2019) nos dice que la gestión del conocimiento es aplicada a la educación con la ayuda de las tecnologías de información y comunicación, estos logros se pueden evidenciar en las instituciones privadas o públicas, los cuales generan resultados útiles para la sociedad, en cada institución educativa los docentes, de acuerdo a las necesidades que tiene, emplea su construcción teórica, investigaciones y extensión donde se involucran la mayor cantidad de docentes posibles buscando nuevos conocimientos. Podemos observar que la experiencia de los docentes dentro de una institución educativa construye su propio modelo de aprendizaje, los nuevos conocimientos que se adquieren, intercambiando experiencias compartiendo sus saberes, seguirán sugiriéndose más modelos de gestión de conocimiento dentro de las instituciones educativas.

Por otro lado, Balón y Medina (2017), afirma que el conocimiento como gestión es asunto que resguarda a las instituciones con el fin de obtener información valiosa, instituir y avisar a todo el personal que labora. La optimización del trabajo en una organización se consigue por medio de la gestión del conocimiento para lograr una distribución inteligente, mostrando su eficacia por sí sola en vista que la gestión del conocimiento involucra metodologías, planeación de estrategias, ayuda al personal docente a tener responsabilidades para cumplir su labor.

Rossini (2016), menciona sobre la gestión relacionada al conocimiento que se debe prestar mayor atención, en vista que se convirtió en un componente importante para fortalecer los resultados de las instituciones, la planificación con la que se cuenta se desarrolla con base a la realidad de un determinado contexto. Se

puede emplear diversas herramientas que nos pusieron a la mano facilitándonos el trabajo para obtener y agilizar los resultados.

Las dimensiones de la variable gestión del conocimiento son las que se mencionan a continuación.

La dimensión de gestión curricular son las habilidades, destrezas que tiene el directivo para dirigir una institución, asegura el aprendizaje de diferentes maneras priorizando el PEI (Guzman, 2007). Los directivos para planificar las actividades cuentan con habilidades de lograr motivar, comprometer a los docentes quienes son los que contribuyen en el logro de la mejora de los aprendizajes. La gestión curricular está comprendida de la construcción de los saberes iniciándose en la dimensión teórica y práctica involucrando a todos los actores de la institución educativa (Castro, 2005). La gestión administrativa es uno de los aspectos es uno del aspecto que interviene de manera directa en esta organización, teniendo en cuenta que la gestión curricular integra a todos los que intervienen en el proceso educativo, los procesos pedagógicos están ligados con la gestión curricular debido a que está muy relacionada con la práctica docente.

Gestión pedagógica, dimensión que está relacionada directamente con los procesos educativos, tomando como base directriz al currículo y finalmente se concretiza con la planificación de actividades que se desarrollaran en el transcurso del año, para lograr el desarrollo de las competencias que se desean lograr se plantean diversas estrategias (Guzman, 2007). La gestión pedagógica se considera como un proceso que nos lleva al lograr la mejora curricular por medio del desempeño docente, buscando en todos los sentidos la mejora e innovación curricular, desarrollar el aspecto profesional de los docentes (Valle et al. 2017).

Dimensión gestión de innovación según (Guzman, 2007) menciona que se direcciona a los recursos para el logro de una mayor producción sobre la generación de ideas que permite el mejoramiento de procesos o mecanismos que actúen de forma directa con la enseñanza para fortalecer las destrezas dentro de una institución.

La misión principal de gestión del conocimiento es la creación de espacios donde la información y el conocimiento sean accesibles y también se puedan usar para motivar la innovación y mejorar la toma de decisiones, creando una cultura en la que la información y el conocimiento sean gestionadas, compartidas, valoradas

y utilizadas eficazmente. (Estrada et al. 2019) es trascendental el rol que tienen las instituciones educativas, pues es allí donde se adquieren nuevos conocimientos, nuevas formas de percibir el mundo.

La gestión del conocimiento resalta herramientas desarrolladas las cuales tienen un impacto en el liderazgo, también facilita operaciones organizacionales como la búsqueda y difusión de informaciones, colaboración, compartir practicas efectivas entre unidades, esto contribuye a la motivación, negociación, que contribuyen con la realización de tareas del líder (Barbosa y Mihi, 2014)

III. METODOLOGÍA

3.1 Tipo y diseño de la investigación

La presente investigación es de un enfoque cuantitativo porque se utiliza la recolección y el análisis de datos estadísticos sobre la variable Liderazgo directivo y la variable gestión del conocimiento, las variables son medidas en un determinado contexto, las mediciones son analizadas con la utilización de métodos estadísticos y las conclusiones se extraen respecto a las hipótesis. (Hernandez, et al. 2017).

El tipo de investigación es aplicada, con un nivel relacional porque no se manipularán las variables de estudio, la información que se recolectará se dará en un determinado momento y tiempo (Carrasco, 2009). El propósito de esta investigación corresponde a la investigación aplicada ya que busca dar respuesta al problema sobre liderazgo directivo, el cual constituye una problemática de la realidad.

El diseño de la investigación es no experimental, correlacional de corte transversal, tiene como propósito el de evaluar la relación que existe entre las dos variables liderazgo directivo y gestión del conocimiento cada uno de estos con sus respectivas dimensiones en un determinado contexto, la información recolectada se realizara en un solo momento y en un tiempo determinado. (Bottaro, 2014)

3.2 Variables y operacionalización

V1: Liderazgo directivo

El liderazgo directivo se define como un conjunto de conocimientos, cualidades, destrezas, que permiten a las personas que se encargan de la dirección en las instituciones educativas cumplir con sus responsabilidades, ayudar a solucionar problemas y gestionar, desarrollar innovaciones para la mejora. (OEI, 2019) anexos detrás de matriz de consistencia

Tabla 1

Operacionalización de la variable 1.

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala	Niveles o rangos
--------------------	--------------------	--------------	---------------	-------------------------

Estilos de liderazgo	Estilos de liderazgo			
	laisser-Faire	1 al 12		Alto de 90 a 135.
	Estilo de liderazgo autocrático		Ordinal	Medio de 45 a 89.
	Estilo de liderazgo democrático		Nunca (1), casi nunca	Bajo de 0 a 44
organización	Agenda de trabajo.	13 al 19	(2), a veces	
	Uso del tiempo.		(3), casi	
	Formas de comunicación.		siempre (4) y	
	Climas de trabajo		siempre (5).	
Gestionar el aprendizaje	Dotación de personal	20 al 27		
	Monitoreo de los docentes y estudiantes			
	Provee apoyo técnico a los docentes.			

Nota: elaboración de la autora

V2. Gestión del conocimiento

La gestión del conocimiento es un proceso el cual nos permite crear, compartir y aplicar conocimientos con el propósito de mejorar los servicios, adoptar buenas decisiones con ideas que investigan el mejoramiento en las instituciones. (Rodríguez & Pedraja, 2016).

Tabla 2

Operacionalización de la variable 2.

Dimensiones	indicadores	ítems	Escala	Niveles o rangos
Gestión curricular	Organización	1 al 9		
	Ejecución verificación		Ordinal	Alto de 130 a 87
Gestión pedagógica	Planificación y organización	10 al 18	Nunca (1), casi nunca	Medio de 44 a 86
	Ejecución			

	Evaluación y monitoreo		(2), a veces (3), casi siempre (4) y siempre (5).	Balo de 0 a 43
Gestión de innovación	Dominio de las TIC Capacidad y actitudes que permita aprovechar adecuadamente las TIC.	19 al 26		

Nota: elaboración de la autora

3.3 Población, muestra y muestreo

Población

La población está conformada por 210 docentes de la red educativa del distrito Cusco que están conformadas por docentes del nivel inicial primaria y secundaria. De acuerdo a lo señalado por (Hernandez, Fernandez, & Baptista, 2017) en el cual indicaron que la población o universo es un “conjunto de todos los casos que concuerdan con determinadas especificaciones”.

Tabla 3

Poblaciones docentes del Glorioso Colegio Nacional de Ciencia Cusco, 2021

Docentes	Cantidad
Primaria	30
Secundaria	50
Total	80

Nota: elaboración de la autora

3.4 Técnica e instrumentos de recolección de datos

La técnica que se consideró para recolectar los datos de las dos variables de estudio fue la encuesta. El instrumento que se ha considerado para el recojo de la información es un cuestionario fue elaborado para las dos variables de estudio, para la variable 1 el cuestionario del liderazgo directivo, el cual constara de 27 ítems

y para la variable 2 de gestión del conocimiento el cual constara de 26 ítems, en los dos cuestionarios se utilizó la escala de medición ordinal tipo Likert.

El cuestionario de las dos variables se sometieron a la validación por medio de juicio de expertos, son ellos quienes valoraron su aplicabilidad y para medir el grado de confiabilidad de cada cuestionario se realizó la prueba piloto con características similares a la población de estudio el cual estaba conformada por 20 docentes, estos cuestionarios se aplicaron mediante el formulario de Google al finalizar se realizó la confiabilidad con Alfa de Cronbach (anexo 4) arrojando como resultado del instrumento 1 (liderazgo directivo) la fiabilidad de 0,846 y el instrumento 2 (Gestión del conocimiento) la fiabilidad de 0,933.

3.5 Procedimientos

Se realizó el planteamiento del problema de la investigación, luego se buscó información científica relacionada con las variables de estudio en diferentes publicaciones que aportan a la investigación donde el marco teórico es pertinente, considerando las dimensiones y los indicadores se procedió a formular el cuestionario el cual fue validado por juicio de expertos para validar el contenido, también se utilizó el formulario de google para hacer la encuesta y ver el grado de confiabilidad, mediante el software SPSS se calculó el grado de confiabilidad y para hacer estos cálculos utilizamos Alpha de Cronbach. Observando la actual problemática de salud que estamos atravesando a causa de la pandemia producida por el COVID-19 y las normas que estipula el estado para el cuidado de la salud se realizara la encuesta mediante un formulario de Google, para luego la información sea consolidada en una hoja de cálculo de Exel.

3.6 Método de análisis de datos

Considerando la línea teórica del método hipotético deductivo en la que se busca falsear la hipótesis, luego de obtenida la información y transformada en una hoja de cálculo de Exel fue llevada al programa SPSS donde se sistematizo el análisis de los resultados obtenidos el cual se dio mediante la elaboración de tablas cruzadas, gráficos de barras que nos sirvió para su correcto análisis. Para

contrastar la hipótesis general y específica más la prueba de correlación de las variables se utilizó la prueba de Rho de Spearman.

3.7 Aspectos éticos

Si hablamos del aspecto ético como autor de la presente investigación se parte de la honestidad y la honradez que debe considerar como importante todo investigador. La investigación se desarrolló mediante métodos científicos, se desarrollará de acuerdo con las disposiciones emitidas por la universidad, se respeta la identidad de las personas quienes llenaran el cuestionario, en la presente investigación se respetará los derechos de autor donde están debidamente citados bajo las normas APA.

IV. RESULTADOS

En el anexo 7 se muestra la prueba de normalidad, de la que se infiere que los datos siguen una distribución no normal. A causa de ello se ha seleccionado el estadístico de Rho de Spearman como la alternativa no paramétrica para establecer la relación entre las variables.

En el anexo 8 se presenta las hipótesis de trabajo y la regla de decisión para la hipótesis general.

Correlación entre liderazgo directivo y gestión del conocimiento

Objetivo General: *Identificar la relación que existe entre liderazgo directivo y gestión del conocimiento en docentes del Glorioso Colegio Nacional de Ciencias Cusco, 2021.*

En la Tabla 4 se observa que existe una relación altamente significativa entre las variables de investigación ($p < 0,01$). Esta relación es directamente proporcional y de una intensidad baja ($Rho = 0,395$). Es decir, mientras el liderazgo directivo mejora, la gestión de conocimiento también mostrará una mejora, o viceversa.

Tabla 4

Correlación entre liderazgo directivo y gestión del conocimiento

Variables	Rho de Spearman	Sig.	n
Liderazgo directivo	0,395**	0,000	80
Gestión de conocimiento	0,395**	0,000	80

** La relación es significativa en el nivel de 0,01 (bilateral)

En el anexo 9 se muestra el diagrama de dispersión que se obtuvo para esta relación.

Seguidamente para establecer si el modelo causal, donde el liderazgo directivo es la variable independiente (x) y la gestión del conocimiento hace de variable dependiente (y) es significativo, se ha visto por conveniente emplear el modelo de regresión lineal simple. Como primer paso ya se ha establecido la correlación entre estas variables.

Acto seguido se presenta el resumen del modelo planteado:

Tabla 5

Resumen del Modelo Explicativo

Resumen del modelo de Regresión Lineal				
Modelo	R	R ²	R ² ajustado	Error estándar de estimación
1	0,832	0,692	0,688	7,155

a. Predictores: (Constante), liderazgo directivo

De la tabla, el R² señala que el liderazgo directivo explica el 69,2% de la variabilidad observada en la gestión del conocimiento. Es decir, los niveles observados en el liderazgo directivo influyen de manera positiva sobre la gestión del conocimiento. Para verificar si el modelo es adecuado, se verifica la adecuación de dicho modelo a través del contraste de regresión.

Para este contraste se tiene la siguiente hipótesis a comprobar

Ho: $\beta = 0$ (el modelo no es adecuado)

Ha: $\beta \neq 0$ (el modelo es adecuado)

Tabla 6

Coefficientes no estandarizados

Coefficientes no estandarizados ^a			
Modelo		B	Desv. Estándar
1	Constante	18,304	6,763
	Liderazgo directivo	,881	,067

a. Variable dependiente: Gestión del conocimiento

De la tabla de coeficientes no estandarizados se entiende que $\beta = 0,881$, por tanto, se estima que existe una relación lineal, positiva y directa.

Finalmente, para afirmar si la relación dependencia lineal es estadísticamente significativa.

Para este caso se tienen las siguientes hipótesis a contrastar:

Ho: $p > 0,05$ (el modelo no es adecuado)

Ha: $p \leq 0,05$ (el modelo es adecuado)

Tabla 7*Prueba de ANOVA*

ANOVA						
Modelo		Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
1	Regresión	8981,801	1	8981,801	175,443	,000
	Residuo	3993,199	78	51,195		
	Total	12975,000	79			

a. Variable dependiente: Liderazgo directivo

b. Predictores (Constante): Gestión del conocimiento

De la tabla tenemos que F asume el valor de 175,443, teniendo un p valor de 0,000 \leq 0,05, por lo cual se rechaza el supuesto nulo de inadecuación del modelo presentado. En conclusión, se acepta que el modelo es el adecuado para explicar la influencia del liderazgo directivo sobre la gestión del conocimiento.

Relación entre el liderazgo directivo y la gestión curricular

Objetivo específico 1: *Identificar la relación que existe entre liderazgo directivo y gestión curricular en docentes del Glorioso Colegio Nacional de Ciencias Cusco, 2021*

En el anexo 10 se presenta las hipótesis a contrastar y la regla de decisión

En la Tabla 8 se observa que la significación $p \leq 0,01$; por tanto, se acepta que existe relación significativa entre el liderazgo directivo y la gestión curricular en los docentes que conforman la muestra de investigación. Esta relación es directamente proporcional y de una intensidad moderada (Rho= 0,608). Es decir, mientras el liderazgo directivo mejore, la gestión curricular también mostrará una mejora, o viceversa.

Tabla 8*Prueba de Rho de Spearman para la Primera Hipótesis Específica*

Variable / Dimensión	Rho de Spearman	Sig.	n
Liderazgo directivo	0,608**	0,000	80
Gestión curricular	0,608**	0,000	80

** La relación es significativa en el nivel de 0,01 (bilateral)

El diagrama de dispersión para esta relación se presenta en el anexo 11

Seguidamente para establecer si el modelo causal, donde el liderazgo directivo es la variable independiente (x) y la gestión curricular hace de variable dependiente (y) es significativo, se ha visto por conveniente emplear el modelo de regresión lineal simple. Como primer paso ya se ha establecido la correlación entre estas variables.

Acto seguido se presenta el resumen del modelo planteado:

Tabla 9

Resumen del Modelo Explicativo

Resumen del modelo de Regresión Lineal				
Modelo	R	R ²	R ² ajustado	Error estándar de estimación
1	0,721	0,521	0,514	3,244

b. Predictores: (Constante), Liderazgo Directivo

De la tabla, el R² señala que el liderazgo directivo explica el 52,1% de la variabilidad observada en la gestión curricular. Es decir, los niveles observados en el liderazgo directivo influyen de manera positiva sobre la gestión curricular.

Para verificar si el modelo es adecuado, se verifica la adecuación de dicho modelo a través del contraste de regresión.

Para este contraste se tiene la siguiente hipótesis a comprobar

Ho: $\beta = 0$ (el modelo no es adecuado)

Ha: $\beta \neq 0$ (el modelo es adecuado)

Tabla 10

Coefficientes no Estandarizados

Coefficientes no estandarizados ^a			
Modelo		B	Desv. Estándar
1	Constante	9,459	3,066
	Liderazgo directivo	0,278	,030

b. Variable dependiente: Gestión del conocimiento

De la tabla de coeficientes no estandarizados se entiende que $\beta = 0,278$, por tanto, se estima que existe una relación lineal, positiva y directa.

Finalmente, para afirmar si la relación dependencia lineal es estadísticamente significativa.

Para este caso se tienen las siguientes hipótesis a contrastar:

Ho: $p > 0,05$ (el modelo no es adecuado)

Ha: $p \leq 0,05$ (el modelo es adecuado)

Tabla 11

Prueba de ANOVA

ANOVA						
Modelo		Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
1	Regresión	891,103	1	891,103	84,676	,000
	Residuo	820,847	78	10,524		
	Total	1711,950	79			

c. Variable dependiente: Liderazgo directivo

d. Predictores (Constante): Gestión curricular

De la tabla tenemos que F asume el valor de 84,676, teniendo un p valor de 0,000 $\leq 0,05$, por lo cual se rechaza el supuesto nulo de inadecuación del modelo presentado. En conclusión, se acepta que el modelo es el adecuado para explicar la influencia del liderazgo directivo sobre la gestión curricular.

Relación entre liderazgo directivo y gestión pedagógica

Objetivo específico 2: Identificar la relación que existe entre liderazgo directivo y gestión pedagógica en docentes del Glorioso Colegio Nacional de Ciencias Cusco, 2021

En el anexo 12 se muestra las hipótesis a contrastar y la regla de decisión.

En la Tabla 12 se observa que la significación $p \leq 0,01$; por tanto, se acepta que existe relación significativa entre el liderazgo directivo y la gestión pedagógica en los docentes que conforman la muestra de investigación. Esta relación es directamente proporcional y de una intensidad baja ($Rho = 0,414$). Es decir,

mientras el liderazgo directivo mejore, la gestión pedagógica también mostrará una mejora, o viceversa.

Tabla 12

Correlación entre el liderazgo directivo y la gestión pedagógica

Variable / Dimensión	Rho de Spearman	Sig.	n
Liderazgo directivo	0,414**	0,000	80
Gestión pedagógica	0,414**	0,000	80

** La relación es significativa en el nivel de 0,01 (bilateral)

En el anexo 13 se muestra el diagrama de dispersión de esta relación.

Seguidamente para establecer si el modelo causal, donde el liderazgo directivo es la variable independiente (x) y la gestión pedagógica hace de variable dependiente (y) es significativo, se ha visto por conveniente emplear el modelo de regresión lineal simple. Como primer paso ya se ha establecido la correlación entre estas variables.

Acto seguido se presenta el resumen del modelo planteado:

Tabla 13

Resumen del Modelo Explicativo

Resumen del modelo de Regresión Lineal				
Modelo	R	R ²	R ² ajustado	Error estándar de estimación
1	0,721	0,521	0,514	3,244

c. Predictores: (Constante), Liderazgo Directivo

De la tabla, el R² señala que el liderazgo directivo explica el 52,1% de la variabilidad observada en la gestión pedagógica. Es decir, los niveles observados en el liderazgo directivo influyen de manera positiva sobre la gestión curricular.

Para verificar si el modelo es adecuado, se verifica la adecuación de dicho modelo a través del contraste de regresión.

Para este contraste se tiene la siguiente hipótesis a comprobar

Ho: $\beta = 0$ (el modelo no es adecuado)

Ha: $\beta \neq 0$ (el modelo es adecuado)

Tabla 14*Coefficientes no Estandarizados*

Coeficientes no estandarizados ^a			
Modelo		B	Desv. Estándar
1	Constante	9,459	3,066
	Liderazgo directivo	,278	,030

c. Variable dependiente: Gestión pedagógica

De la tabla de coeficientes no estandarizados se entiende que $\beta = 0,278$, por tanto, se estima que existe una relación lineal, positiva y directa.

Finalmente, para afirmar si la relación dependencia lineal es estadísticamente significativa.

Para este caso se tienen las siguientes hipótesis a contrastar:

Ho: $p > 0,05$ (el modelo no es adecuado)

Ha: $p \leq 0,05$ (el modelo es adecuado)

Tabla 15*Prueba de ANOVA*

ANOVA						
Modelo		Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
1	Regresión	891,103	1	891,103	84,676	,000
	Residuo	820,847	78	10,524		
	Total	1711,950	79			

e. Variable dependiente: Liderazgo directivo

f. Predictores (Constante): gestión pedagógica

De la tabla tenemos que F asume el valor de 84,676, teniendo un p valor de 0,000 $\leq 0,05$, por lo cual se rechaza el supuesto nulo de inadecuación del modelo presentado. En conclusión, se acepta que el modelo es el adecuado para explicar la influencia del liderazgo directivo sobre la gestión pedagógica.

Correlación entre el liderazgo directivo y la gestión de innovación

Objetivo específico 3: Identificar la relación que existe entre liderazgo directivo y gestión de innovación en docentes del Glorioso Colegio Nacional de Ciencias Cusco, 2021.

En el anexo 14 se muestran las hipótesis de trabajo a contrastar y la regla de decisión.

En la Tabla 16 se observa que la significación $p \leq 0,01$; por tanto, se acepta que existe relación altamente significativa entre el liderazgo directivo y la gestión de innovación en los docentes que conforman la muestra de investigación. Esta relación es directamente proporcional y de una intensidad baja ($Rho = 0,429$). Es decir, mientras el liderazgo directivo mejore, la gestión de innovación también mostrará una mejora, o viceversa.

Tabla 16

Correlación entre el liderazgo directivo y la gestión de innovación

Variable / Dimensión	Rho de Spearman	Sig.	n
Liderazgo directivo	0,429**	0,000	80
Gestión de Innovación	0,429**	0,000	80

** La relación es significativa en el nivel de 0,01 (bilateral)

Seguidamente para establecer si el modelo causal, donde el liderazgo directivo es la variable independiente (x) y la gestión pedagógica hace de variable dependiente (y) es significativo, se ha visto por conveniente emplear el modelo de regresión lineal simple. Como primer paso ya se ha establecido la correlación entre estas variables.

Acto seguido se presenta el resumen del modelo planteado:

Tabla 17

Resumen del Modelo Explicativo

Resumen del modelo de Regresión Lineal				
Modelo	R	R ²	R ² ajustado	Error estándar de estimación
1	0,656	0,430	0,423	3,629

d. Predictores: (Constante), Liderazgo Directivo

De la tabla, el R^2 señala que el liderazgo directivo explica el 43% de la variabilidad observada en la gestión de innovación. Es decir, los niveles observados en el liderazgo directivo influyen de manera positiva sobre la gestión de innovación.

Para verificar si el modelo es adecuado, se verifica la adecuación de dicho modelo a través del contraste de regresión.

Para este contraste se tiene la siguiente hipótesis a comprobar

Ho: $\beta = 0$ (el modelo no es adecuado)

Ha: $\beta \neq 0$ (el modelo es adecuado)

Tabla 18

Coefficientes no Estandarizados

Coeficientes no estandarizados ^a			
Modelo		B	Desv. Estándar
1	Constante	7,223	3,430
	Liderazgo directivo	0,259	0,034

d. Variable dependiente: Gestión de innovación

De la tabla de coeficientes no estandarizados se entiende que $\beta = 0,259$, por tanto se estima que existe una relación lineal, positiva y directa.

Finalmente, para afirmar si la relación dependencia lineal es estadísticamente significativa.

Para este caso se tienen las siguientes hipótesis a contrastar:

Ho: $p > 0,05$ (el modelo no es adecuado)

Ha: $p \leq 0,05$ (el modelo es adecuado)

Tabla 19

Prueba de ANOVA

ANOVA						
Modelo		Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
1	Regresión	774,986	1	774,986	58,847	,000
	Residuo	1027,214	78	13,169		
	Total	1802,200	79			

g. Variable dependiente: Liderazgo directivo

h. Predictores (Constante): gestión de innovación

De la tabla tenemos que F asume el valor de 58,847, teniendo un p valor de $0,000 \leq 0,05$, por lo cual se rechaza el supuesto nulo de inadecuación del modelo presentado. En conclusión, se acepta que el modelo es el adecuado para explicar la influencia del liderazgo directivo sobre la gestión de innovación.

V. DISCUSIÓN

En relación al objetivo general: Identificar la relación que existe entre liderazgo directivo y gestión del conocimiento en docentes del Glorioso Colegio Nacional de Ciencias Cusco, 2021. En la investigación se planteó la hipótesis que existe una relación altamente significativa entre las variables de investigación ($p < 0,01$). Sin embargo se ha identificado que existe una relación de intensidad baja ($Rho = 0,395$) entre el liderazgo directivo y la gestión de conocimientos, resultados que difieren con los encontrados por Condori (2019) quien al intentar encontrar que el liderazgo directivo y la gestión del conocimiento tengan algún grado de relación, empleando para tal efecto un estudio descriptivo correlacional indico que existe relación significativa entre dichas variables, la misma que es alta, con un índice de correlación de Pearson de 0,72, este índice no es similar en intensidad con el encontrado en la presente investigación dado que la muestra al haber sido elegida de manera intencional pudo llevar a la investigadora a elegir una población que presentara ciertas características que propicio una intensidad en la relación notablemente baja. De igual manera, Gonzales (2019) coincide con estos resultados, puesto que dicho autor al intentar analizar la relación que existe entre el liderazgo directivo y compromiso docente, haciendo uso de un enfoque cuantitativo, de diseño no experimental y un alcance descriptivo correlacional, con una muestra de 36 docentes, llegando a concluir que existe correlación entre estas variables, ello a través del índice de relación de Chi cuadrado menor a 0,001, en este punto podemos indicar que la investigación realizada fue un paso más allá que dicho autor dado que además de interesarse por esta relación, la investigadora se propuso ver la magnitud de ésta.

Por su parte Arana, Morayma y Coronado (2019) en su investigación al internar relacional el liderazgo directivo, en especial los estilos de liderazgo y el desempeño docente, empleando un diseño no experimental y correlacional, con un total de 48 docentes, llego a la conclusión que, si existe relación entre estas variables, y que el liderazgo transformacional es el estilo de liderazgo con mayor frecuencia.

Tanto el liderazgo directivo y la gestión de los conocimientos son variables que, hasta antes del periodo de emergencia sanitaria, por el que aún atravesamos, parecían cuestiones ya bien estructuradas y establecidas bajo estrictos parámetros

que provienen desde estamos superiores del estado. Sin embargo; eventos como el brote violento del covid-19 han hecho que el ser humano recuerdo que nada por más definido que parezca es estático, sujeto a cambios en su estructura interna. En esa misma línea de pensamiento Morales (2020) quien tuvo por objetivo recomendar estrategias del conocimiento que hagan frente a las necesidades de migrar de clases. La metodología seguida fue explicativa a través de los grupos focales (focus groups), método muy opuesto al empleado en la presente investigación dado que el enfoque que empleo dicho autor es evidentemente cualitativo y su implicancia es otra. Sin embargo, tras analizar la importancia que tiene gestión del conocimiento en los docentes a través de las plataformas y herramientas virtuales llego a la conclusión que a causa de la pandemia los colegios o instituciones educativas se han visto obligados a utilizar estas herramientas que proveen las tecnologías de la comunicación e información. Se ha observado que la gran mayoría de los docentes no desea aplicar esta nueva metodología de enseñanza que prefieren seguir con el modelo tradicional. Situación similar es la que se ha observado en la presente investigación dado que la dimensión organización y gestión de aprendizaje han obtenido niveles medios como los predominantes, a su vez la dimensión de gestión de la innovación, que involucra el dominio y uso adecuado de las Tics refuerzan esta idea de que los docentes no se sienten cómodos con la idea de las clases virtuales. Y es que tiene mucho que ver la capacidad que percibe de poder adaptarse a cosas nuevas o de conseguir apoyo. Y obviamente aquí entra en escena un aspecto que muchas veces el docente rehúsa reconocer, el estrés que se asocia a estos cambios.

Vale reflexionar aquí ya que una situación muy recurrente fue el optimismo que la gran mayoría de los docentes sentían al enterarse, en aquellos primeros meses del estado de emergencia sanitaria, que las clases se tornarían virtuales, esta sensación duro muy poco dado que poco a poco ese optimismo se tornó en preocupación llegando finalmente a convertirse en una preocupación que colindaba con el sentimiento del total abandono, esto debido principalmente a que el maestro fue consciente de las limitadas habilidades que poseía en relación al manejo de estas tecnologías. Ya entrado el segundo año de estado de emergencia, si bien sus habilidades han sido desarrolladas gracias a las capacitaciones y otras actividades,

aún persiste ese temor por lo nuevo, esa resistencia psicológica que le sugiere al maestro que “ya está mayor para estar aprendiendo esas cosas” por tal motivo asume una postura conservadora al que se aferra, en ocasiones, con tenacidad. Esta observación es similar a la observada por Balon y Balon (2017) quien en Ecuador al intentar explicar las políticas curriculares y la gestión del conocimientos en los docentes, vio por conveniente el empleo de un diseño descriptivo, es decir el interés que tuvo fue mayormente describir de manera minuciosa todos los elementos considerados importantes por los investigadores y aun así llegó a la conclusión de que los docentes suelen adaptarse a un modelo clásico, donde difícilmente logran comprender la necesidad y beneficio que significaría la implementación de la misma. Vale aclarar en este punto que en el año 2017 ni se sospechaba de las consecuencias que traería consigo la pandemia.

Sin embargo, el asunto no es un problema que se limita únicamente al docente, también es un problema que atraviesa al estudiante. A diferencia del maestro, el estudiante al ser un nativo digital, posee cierta destreza y aprende rápidamente cuestiones relacionadas a las redes sociales y otros aplicativos de su interés. El problema radica en el uso que le da a estas herramientas, dado que es bien sabido que el estudiante mientras debería estar en sesiones virtuales distrae, divide y comparte su atención navegando por las redes sociales, compartiendo contenido ameno u de otra naturaleza, o simplemente se dedica a los videojuegos. Pues no es un secreto que muchos estudiantes a la vez que están, supuestamente en horas de clase, también están tomándose fotos, grabando videos para “tik- tok”, otros están en plataformas de “streaming” viendo series, películas y otro sector nada despreciable se encuentra jugando video juegos, o simplemente están igualándose en materias en las “deben tareas”.

Todo lo versado son problemáticas que debe abordar el líder de la institución educativa a través de las gestiones curriculares respectivas, por esta razón resulta lógico que se haya encontrado relación significativa entre el liderazgo directivo y la dimensión gestión curricular de la variable gestión de conocimientos, ya que esta dimensión hace referencia a la organización que sigue la institución, la ejecución de tales planes y la supervisión que se realiza de la misma. En ese sentido la

relación sugiere que el liderazgo de los directivos de calidad va a la par con las gestiones curriculares adecuadas, resultados similares hallaron Carrera, Pila y Altamirano (2021) quienes en su intento por señalar que el líder verdaderamente comprometido distribuye funciones, responsabilidades a los actores de la educación correspondientes sin poner por delante sus prejuicios, puesto que confían en sus docentes y en la capacidad de los mismos. Emplearon una metodología netamente cualitativa, la misma que difiere de manera muy notoria en el enfoque empleado. Aun así, se evidencia ese liderazgo en las múltiples tareas que va distribuyendo entre sus maestros, creando un clima de trabajo colaborativo, es decir, de alguna manera el liderazgo logra mejorar el desempeño del docente, idea que coincide de manera sutil con lo reportado por Lavado (2017), quien al relacionar la gestión del conocimientos con el desempeño docente, empleando para tal efecto un diseño cuantitativo, no experimental de alcance descriptivo correlacional, encontró que existe una relación significativa entre la gestión del conocimiento y el desempeño docente, con un índice de correlación de 0,856, que sugiere una significativa y alta correlación entre estas variables.

Del mismo modo se ha encontrado una relación significativa entre el liderazgo directivo y la dimensión gestión pedagógica de la variable gestión del conocimiento. Chumacero (2021) en su investigación intentó si el líder aporta con sus actitudes un clima sano y de seguridad, con mira simultánea, participativa muy necesaria para la actual sociedad. Para tal efecto empleó un diseño cuantitativo y no experimental, teniendo como muestra a 30 docentes. Llegando a la conclusión de que el liderazgo directivo muestra resultados alarmantes en vista que su atención centrada muy lejos de lo realmente importante. Este resultado difiere conceptualmente con el resultado hallado por la investigadora, dado no encontró relación entre estas variables, al parecer el liderazgo del director centra más sus esfuerzos en la parte administrativa de la institución dejando de lado otros aspectos importantes.

Esta dimensión hace referencia a la planificación y organización, ejecución y evaluación de todo aquel proceso ligado a la pedagogía propiamente dicha, es decir involucra también las acciones consensuadas del cómo se deben llevar las sesiones de aprendizaje, como se debe iniciar, motivar, retroalimentar y el cómo se

ha de evaluar a los estudiantes. Además, por si lo mencionado no fuera suficiente también se debe pensar en cómo se hace para lograr mayor conectividad o en cómo se puede contactar a los estudiantes que prácticamente no asiste a las clases evitando así la deserción escolar. Es importante resaltar lo expresado por Balon y Balon (2017), señalaron que una mentalidad tradicionalista arrastra consigo conocimientos desfasados y éste puede ser un problema a la hora de llegar a consensos en los indicadores ya mencionados. Este punto nos sugiere que a veces no es un problema del sistema educativa, es un problema que implica un estrato muy delicado a nivel de la composición de cada ser humano, hablamos de los rasgos de personalidad imperantes en el docente, en este caso la tenacidad y el temor a lo desconocido parecen ser los que más perjudican la predisposición del docente frente a los grandes cambios, que evidentemente pueden desencadenar temor, pero que son necesarios para un mejor futuro.

Para este caso el dicho que versa que no es que se carezca de habilidad para hacer algo, sino que es solamente una predisposición negativa bien arraigada dentro de nuestro inconsciente el que nos hace actuar de manera torpe y poco hábil, reafirmandonos cada vez que se pueda, que uno no tiene esa capacidad, por tanto, la debe evitar a toda costa.

Morales et. Al. (2020) en su estudio instaron y enfatizaron que era sumamente necesario el contar con estrategias para lograr una correcta migración a una nueva forma de realizar las sesiones de aprendizaje, en este caso virtuales. Estos autores están convencidos de que los grandes cambios si bien partirán del pedido de los docentes, de las bases, o de los estratos más bajos. Serán las instancias del estado quienes deberán tomar decisiones valientes para cambiar de una vez la realidad educativa que existe en el país.

Por otra parte, se ha evidenciado que existe una relación significativa entre el liderazgo directivo y la gestión de innovación de la variable gestión de conocimiento. Este resultado es similar al hallado por Quispe, Franco y Ruíz (2021) quienes en su estudio al intentar probar la importancia que tiene la gestión de conocimiento en docentes. Para lo cual emplearon un diseño descriptivo, el mismo que dista de manera cualitativa con los objetivos que planteo en la presente investigación, puesto que además de describir se ha buscado establecer la relación entre estas variables y la magnitud de la misma. Estos autores señalaron que la

implementación e innovación son un factor que facilita la solución de problemas de la gestión directiva. Vale recordar en este punto que la gestión de innovación está relacionada con el uso adecuado de las Tics, el dominio y la habilidad mostrada en relación a las mismas.

La realidad actual ha mostrado que los docentes no tienen la misma predisposición que los estudiantes en cuanto al uso y beneficio que se puede obtener de las Tics, ya que el docente piensa que al hacer uso del mismo obtendrá cierto tipo de beneficio o espera que su labor sea destacada por encima de los demás, esto podría ser verosímil si se tratase de tiempos anteriores al estado de emergencia, pero actualmente es prácticamente una obligación y estas expectativas de ser reconocido u otras, ya no tienen mucho sustento ni mérito. Lamentablemente este aparente rechazo irracional a lo nuevo, a la innovación también ha sido motivado por la brecha socio-económica que con esta situación de estado de emergencia mundial ha desnudado las deficiencias de muchos países, sobre todo a aquellos que no cuentan con una economía bien consolidada, en dichos es donde menos se invierte en educación, y por tanto son menos frecuentes las capacitaciones sobre tecnología, puesto que difícilmente el maestro cuenta con una computadora en casa y aún menos el estudiante.

A casi 2 años de estado de emergencia muchas situaciones han cambiado, las vacunas han llegado, las restricciones van disminuyendo pero la educación parece no poder salir de ese estado de momentáneo congelamiento y enlentecimiento de su avance, de tal modo que constituirá un nuevo reto el retorno a las clases semipresenciales a todo nivel, no solo pondrá a prueba el liderazgo directivo y a la gestión de conocimiento, también pondrá en cuestionamiento a todas las políticas de educación que por momentos da la sensación de ser demasiado retrogradadas.

Tiempos nuevos se avecinan, tanto para docentes y estudiantes, y serán estos últimos quienes, con sus agudas observaciones, su interacción con sus maestros y compañeros quienes poco a poco harán notar y darán la pauta de cuáles son las cosas que necesitan cambiar en un futuro inmediato, que cosas debe priorizarse y que cualidades debe mejorar en su función como líder democrático de su institución.

Dada esa situación, si bien el director debe asumir una gran cantidad de responsabilidad que deviene de su investidura. Es deber del director gestionar

alianzas estratégicas y no caer en la absurda equivocación de que él lo puede todo, y que no necesita de nadie para lograr sus objetivos. La realidad actual con todos los recortes presupuestales, despidos masivos, contagios, etc. han demostrado que el trabajo en equipo es el más económico y efectivo, dado que evita un desgaste excesivo de recursos, moviliza a un sector mayor de la población que está preocupada por el rumbo que está tomando la educación actual, dado que les interesa saber cómo será el futuro de sus menores hijos.

VI. CONCLUSIONES

1. Respecto al objetivo general de identificar la relación entre liderazgo directivo y gestión del conocimiento en docentes del Glorioso Colegio Nacional de Ciencias Cusco, 2021. Esta relación es directamente proporcional y de una intensidad baja ($p \leq 0,000$; $Rho = 0,395$). Es decir, mientras el liderazgo directivo mejore, la gestión de conocimiento también mostrará una mejora, o viceversa.
2. Existe relación significativa entre liderazgo directivo y la gestión curricular en docentes del Glorioso Colegio Nacional de Ciencias Cusco, 2021. Esta relación es directamente proporcional y de una intensidad moderada ($p \leq 0,000$; $Rho = 0,608$).
3. Existe relación significativa entre liderazgo directivo y gestión pedagógica en docentes del Glorioso Colegio Nacional de Ciencias Cusco, 2021. Esta relación es directamente proporcional y de una intensidad baja ($p \leq 0,000$; $Rho = 0,414$).
4. Existe relación significativa entre liderazgo directivo y gestión de innovación en docentes del Glorioso Colegio Nacional de Ciencias Cusco, 2021. Esta relación es directamente proporcional y de una intensidad baja ($p = 0,000$; $Rho = 0,429$).

VII. RECOMENDACIONES

1. Se recomienda a la institución educativa y a las Unidades de Gestión Educativa Local a la cual pertenece, seguir incentivando la formación de líderes directivos ya que como se ha comprobado, son de vital importancia para realizar la gestión de conocimiento y las dimensiones que implica dicha variable.
2. La gestión curricular debe ser analizada de manera más minuciosa, para evitar entrar en debates o contradicciones entre lo que propone el MINEDU y las verdaderas necesidades de los estudiantes, es decir se debe buscar maneras para contextualiza en la medida que sea posible la curricula a las necesidades del estudiante.
3. La gestión pedagógica es otro punto que necesita una permanente capacitación, por ello desde la dirección debe gestionarse cada cierto tiempo cursos de actualización que procuren el beneficio y aplicación práctica de la Tics en las sesiones de aprendizaje, desterrando de la mente del docente la idea errónea de que es inservible, innecesario o difícil.
4. La gestión de innovación debe ser un punto que cuente con una magnitud superior ya que, tras la pandemia, la implementación de los docentes y estudiantes de herramientas que permitan continuar con esta educación virtual, que ha llegado para quedarse, debe ser una prioridad en las políticas educativas que vienen desde el gobierno peruano, dado que es un derecho constitucional el acceder a una educación de calidad, sea de la forma que sea.
5. A los investigadores y lectores interesados, se les recomienda intenta replicar los resultados en muestras más extensas y comparar la situación presentada en colegios de gestión pública con aquellos de gestión privada. Por otro lado, sería interesante investigar la percepción que tienen los estudiantes de los esfuerzos que realizan sus maestros para lograr buenas

gestiones de conocimiento. Además, también se podría investigar el malestar psicológico que experimentan los directivos dado el conglomerado de actividades que deben realizar con éxito, ya que la situación actual no tolera de buena forma resultados mínimos o regulares.

REFERENCIAS

- Abarca, s., García, M., & Ortiz, R. (2021). El liderazgo directivo en la gestión de conflictos de instituciones educativas. *Vol. 2*, 172 - 188. Obtenido de https://repositorio.utp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12867/4346/Saturnina_Abarca_Maryuri_Garcia_Rosa_Ortiz_Articulo_Atenas_spa_2021.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Aja, Q. L. (2002). Information management, knowledge management and management of quality in organizations. *ACIMED*, 10(5). Obtenido de http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1024-94352002000500004&lng=es&tlng=es
- Altamirano, E., Carrera, J., & Pila, J. (02 de Abril de 2021). Dirección y Profesorado: Factores Clave para el Liderazgo e Innovación en Tiempos de Pandemia. *Management and Faculty: Key Factors for Leadership. Management and Faculty*, 10.
- Aparicio, C., Sepúlveda, F., Valverde, X., Cárdenas, V., Contreras, G., & Valenzuela, M. (2020). Liderazgo directivo y cambio educativo: Análisis de una experiencia de colaboración Universidad-Escuela. *UCU Departamento de Educación*, 13(1), 19-41. doi:<https://doi.org/10.22235/pe.v13i1.1915>
- Arana, Morayma, & Coronado. (2019). *Liderazgo directivo y desempeño docente en una Institución Educativa Parroquial del distrito de San Isidro*. Lima.
- Balon, J., & Balon, L. (2017). *Políticas curriculares y gestión de conocimientos de los docentes en la Unidad Educativa Valdivia – Ecuador 2017*. Obtenido de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/38728/Bal%c3%b3n_MJJ-Bal%c3%b3n_MLA.pdf.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Barbosa, D., & Mihi, R. A. (2014). Knowledge management and leadership: Relationship prospects. *Perspectiva Psicológica*, 10(1), 57-70.
- Barbosa, R. D., Mihi, R. A., & Noguera, H. A. (2014). Knowledge management and leadership: *Diversitas: Perspectivas en Psicología*, 10(1), 57-70. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/679/67935714004.pdf>
- Bottaro, F. (2014). Diseño de los estudios de investigación. Debilidades y fortalezas. *Hematología*, 18(1), 74-83.

- Boza, O. Y., & Keeling, A. M. (2021). Educational scientific activity: base of Science, Technology and Innovation System in the Ministry of Educational. 1(153), 54-77. Obtenido de <http://atenas.umcc.cu/index.php/atenas/article/view/615/928>
- Cabezas, M. P. (2019). *Gestión del conocimiento y práctica docente en la "Unidad Educativa del Milenio Simón Bolívar", Los Ríos-Ecuador, 2018.*
- Carrasco, D. S. (2009). *Metodología de la investigación científica : pautas metodológicas para diseñar y elaborar el proyecto de investigación, aplicaciones en educación y otras ciencias sociales (primera ed.)*. Lima: Editorial San Marcos.
- Carrasco, D. S. (2019). *METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA Pautas metodológicas para diseñar y elaborar el proyecto de investigación*. Editorial San Marcos E.I.R.LTDA.
- Carrera, J., Pila, J., & Altamirano, E. (2021). Management and Faculty:Key Factors for Leadership and Innovation in Times of Pandemic. *Revista internacional Tecnológica- educativa docentes 2.0*, 32-43. Obtenido de <https://ojs.docentes20.com/index.php/revista-docentes20/article/view/175>
- Castro, R. F. (2005). Gestion Curricular: Una nueva mirada sobre el curriculum y la institucion educativa. *Horizontes Educativas*(10), 13-25.
- Chiavenato, I. (1998). Introduccion a la teoria general de la administracion. En I. Chiavenato. Colombia: McGraw-Hill Interamericana s.a., .
- Chumacero, V. a. (2021). *Modelo de gestión educativa para mejorar el liderazgo directivo en la Institución Educativa Carlos Augusto Salaverry Provincia de Sullana 2020*. Piura. Obtenido de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/57486/Chumacero_VCH-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Condori, Y. (2019). Liderazgo y gestión del conocimiento de los directivos del Instituto Superior Pedagógico Público de Puno. (I. U. Perú, Ed.) *Revista Innova educación*, 50 - 72. Obtenido de <http://revistainnovaeducacion.com/index.php/rie/article/view/27/49>
- Correa, & al., e. (2019). La gestión del conocimiento: Una alternativa para la solución de problemas educacionales. *Revista Electrónica Educare*, 32. Obtenido de

- https://www.researchgate.net/publication/332861429_La_gestion_del_conocimiento_Una_alternativa_para_la_solucion_de_problemas_educacionales
- Correa, D. A., Benjumea, A. M., & Valencia, A. A. (2019). Knowledge Management: An Alternative to Solve Educational Problems. *Revista Electrónica Educare*, 23(2), 1-27. doi:<http://dx.doi.org/10.15359/ree.23-2.1>
- Deci, E., & Ryan, R. (1990). Un enfoque motivacional de uno mismo: Integración en la personalidad En RA Dienstbier (Ed.), Simposio sobre motivación de Nebraska, 1990: Perspectivas sobre la motivación. (P. d. Nebraska, Ed.) 237-288.
- Estrada, Márquez, & Ortega. (2019). La Gestión del Conocimiento y el aprendizaje. Aspectos metodológicos. *UCE Ciencia Revista de Posgrado*, 7(2).
- Garcia, R. C. (2018). Perspectives on the impact on educational leadership and the quality of 21st century. *Daena: International Journal of Good Conscience*, 13(2), 24-39.
- Gonzales, C., Garcia, S., & Murillo, V. (2020). Effect of leadership styles on knowledge management in institutions of higher education. *Revista Prisma Social*, 31, 283-303.
- Gonzales, G. M. (2019). *Liderazgo directivo y su relación con el compromiso docente en la Escuela de Educación Básica Fiscal "Humberto Moré", Guayaquil, Ecuador*. Guayaquil.
- Guzman, M. M. (2007). *Currículo orientado al desarrollo de competencias: El caso de a UCSH". documento de trabajo*. Santiago.
- Hernandez, S. R., Fernandez, C. C., & Baptista, L. M. (2017). *Metodología de la investigación* (sexta ed.). Mexico D.F.: McGRAW-HILL / INTERAMERICANA EDITORES, S.A. DE C.V. Obtenido de <http://observatorio.epacartagena.gov.co/wp-content/uploads/2017/08/metodologia-de-la-investigacion-sexta-edicion.compressed.pdf>
- Lavado, A. (2017). *Gestión del conocimiento y desempeño docente en la RED- 19 Los Olivos- 2017*. Lima. Obtenido de <http://repositorioslatinoamericanos.uchile.cl/handle/2250/2985494>

- Lopez, o., Iglesias, P., & Rivera, A. (2019). Evolución del estilo de liderazgo de los nuevos partidos políticos en México y España. *Revista mexicana de ciencias políticas y sociales*, 64(235), 221-253.
doi:<https://doi.org/10.22201/fcpys.2448492xe.2019.235.64108>
- Medina, J. J., & Medina, L. A. (2017). *Políticas curriculares y gestión de conocimientos de los docentes en la Unidad Educativa Valdivia – Ecuador*. Valdivia - Ecuador.
- Merino, C. V., & al., e. (2018). *Gestión del Conocimiento Perspectiva Multidisciplinaria* (Vol. 10). doi:<http://hdl.handle.net/11323/3142>
- MINEDU, (. d. (2014). Marco del buen desempeño del directivo.
- Morales, M., Moren, K., Romano, M., & García, M. (24 de Mayo de 2020). Gestión del conocimiento, a través de plataformas y herramientas digitales de aprendizaje ante la migración de clases presenciales a en línea. *Revista GEON Gestión-Organización-Negocios*, 1-19. Obtenido de <https://doi.org/10.22579/23463910.217>
- OEI, (. d. (2019). *Liderazgo directivo, dimensiones para el análisis de la normativa sobre los directores y directoras escolares en Iberoamerica*. Madrid, España . Obtenido de <https://oei.int/downloads/disk/eyJfcmFpbHMiOmsibWVzc2FnZSI6IkJBaDdDRG9JYTJWNVNTSWWhZVFwY1dGNE9ESjBjbTFxZG0xeU1XaHJZM0ZsYmpoMlpYWndhZ1k2QmtWVU9oQmthWE53YjNOcGRHbHZia2tpY1dsdWJHbHVvaVhNnWm1sc1pXNWhiV1U5SW05bGFTMXNhV1JsY21GNloyOHRaR2x5WldOMGFYWnZMV1JwWjJsMFIX>
- Pedraja, R., & Rodriguez, P. (2008). Estilos de liderazgo, gestión del conocimiento y diseño de la estrategia: Un estudio empírico en pequeñas y medianas empresas. *Revista Interciencia*, 33(9).
- Quispe, G., Franco, H., & Ruiz, L. (2021). KNOWLEDGE MANAGEMENT OF SECONDARY SCHOOL TEACHERS: A SYSTEMATIC REVIEW. *una revisión sistemática. Igobernanza*, 4(13), 134-155.
doi:<https://doi.org/10.47865/igob.vol4.2021.103>
- Rivas, V. C. (2020). *Liderazgo directivo y gestión pedagógica en una institución educativa, Callao*. Lima.

- Rodriguez, P. E., & Pedraja, R. L. (2016). Percepciones sobre la Gestión del Conocimiento de Directivos Universitarios de Cuatro Universidades Chilenas. *Instituto de Alta Investigación*, 9(4), 41-52.
- Romero, C. (2018). La investigación sobre la dirección escolar. Panorama internacional, América Latina y Argentina. Tres estudios sobre la relevancia del factor director y sus condiciones de posibilidad. *Anuario Digital de Investigacion Educativa*(1). Obtenido de <http://revistas.bibdigital.uccor.edu.ar/ojs/index.php/adiv/article/viewFile/1538/1516>
- Romero, C. (2021). Principal Leadership in Schools that Overcome Contextual Barriers Argentina. *REICE. Revista Iberoamericana sobre Calidad, Eficacia y Cambio en Educación*, 19, 73-90.
doi:<https://doi.org/10.15366/reice2021.19.1.005>
- Rossini, V. K. (2016). *Estilos de liderazgo directivo y gestión del conocimiento en docentes Red N° 4, Ventanilla, 2015*. Obtenido de <https://hdl.handle.net/20.500.12692/54069>
- Sanchez, M. I. (2009). *Estilos de direccion y liderazgo en las organizaciones: Propuesta de un modelo para su caracterizacion y analisis*. Cali: Eitorial del Valle.
- Sandoval, A., Encinas, A., Gutiérrez, Y., & Vera, J. (2021). Liderazgo directivo: su relacion con apoyo institucional y eficacia colectiva entre situaciones de conflicto. *Revista Caribeña de Ciencias Sociales*.
doi:<https://doi.org/10.51896/caribe/MUTX4993>
- Valle, d. r., Del Valle, G., Rojas, C. O., & Jimenes, R. D. (2017). Director's management for the educational strengthening of. *Panirama*, 11(20). Obtenido de [file:///D:/cesar%20vallejo%20ucv/tercer%20ciclo/busquedas/revistas%20cientificas/Dialnet-GestionDelDirectorParaElFortalecimientoDelProcesoE-6138936%20\(1\).pdf](file:///D:/cesar%20vallejo%20ucv/tercer%20ciclo/busquedas/revistas%20cientificas/Dialnet-GestionDelDirectorParaElFortalecimientoDelProcesoE-6138936%20(1).pdf)
- Vallejo, C. G. (2020). *Liderazgo Directivo y Gestión Educativa en una Institución Educativa de Durán*. Piura.

ANEXOS

NEXO 1: Matriz de consistencia

MATRIZ DE CONSISTENCIA							
TÍTULO: Liderazgo directivo y gestión del conocimiento en docentes de redes educativas de Cusco, 2021							
AUTOR: Celia Ramos Bautista							
Problema general: ¿Qué relación existen entre liderazgo directivo y gestión del conocimiento en docentes del Glorioso Colegio Nacional de Ciencias Cusco, 2021?	Objetivo general: Identificar la relación que existe entre liderazgo directivo y gestión del conocimiento en docentes del Glorioso Colegio Nacional de Ciencias Cusco, 2021.	Hipótesis general Existe relación significativa entre liderazgo directivo y gestión del conocimiento en docentes del Glorioso Colegio Nacional de Ciencias Cusco, 2021	VARIABLES				
			Variable 1: LIDERAZGO DIRECTIVO				
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala y valores	Niveles y rangos
Problemas específicos: ¿Qué relación existen entre liderazgo directivo y la gestión curricular en docentes del Glorioso Colegio Nacional de Ciencias Cusco, 2021? ¿Qué relación existen entre liderazgo directivo y gestión pedagógica en	Objetivos específicos: Identificar la relación que existe entre liderazgo directivo y la gestión curricular en docentes del Glorioso	Hipótesis específicas: Existe relación significativa entre liderazgo directivo y la gestión	Estilos de liderazgo	Estilos de liderazgo laisser-Faire. Estilo de liderazgo autocrático. Estilo de liderazgo democrático	1 al 12	ordinal Nunca (1), casi nunca (2), a veces (3), casi siempre (4) y	Alto de 90 a 135. Medio de 45 a 89. Bajo de 0 a 44
			Organización	Agenda de trabajo. Uso del tiempo.	13 al 19		

<p>docentes del Glorioso Colegio Nacional de Ciencias Cusco, 2021? ¿Qué relación existen entre liderazgo directivo y gestión de innovación en docentes del Glorioso Colegio Nacional de Ciencias Cusco, 2021?</p>	<p>Colegio Nacional de Ciencias Cusco, 2021. Identificar la relación que existe entre liderazgo directivo y gestión pedagógica en docentes de redes educativas de Cusco, 2021. Identificar la relación que existe entre liderazgo directivo y gestión de innovación en docentes del Glorioso Colegio Nacional de Ciencias Cusco, 2021.</p>	<p>curricular en docentes del Glorioso Colegio Nacional de Ciencias Cusco, 2021. Existe relación significativa entre liderazgo directivo y gestión pedagógica en docentes del Glorioso Colegio Nacional de Ciencias Cusco, 2021 Existe relación significativa entre liderazgo directivo y gestión de innovación en</p>		Formas de comunicación. Climas de trabajo.		siempre (5).				
			Gestionar el aprendizaje	Dotación de personal. Monitoreo de los docentes y estudiantes. Provee apoyo técnico a los docentes.	20 al 27					
			Variable 2: Gestión del conocimiento							
				Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala y valores	Niveles y rangos		
				Gestión curricular	Organización Ejecución verificación	1 al 9	Ordinal Nunca (1), casi nunca	Alto de 130 a 87		
	Gestión pedagógica	Planificación y organización	10 al 18							

		docentes del Glorioso Colegio Nacional de Ciencias Cusco, 2021.		Ejecución Evaluación y monitoreo		(2), a veces (3), casi siempre	Medio de 44 a 86
			Gestión de innovación	Dominio de las TIC Capacidad y actitudes que permita aprovechar adecuadamente las TIC	19 al 26	(4) y siempre (5).	Balo de 0 a 43

Nivel - diseño de investigación	Población y muestra (sustentado)	Técnicas e instrumentos	Estadística
<p>Nivel: Es un estudio descriptivo de nivel básico, cuyo propósito es incrementar el conocimiento a razón de la prueba de hipótesis y profundización de análisis de las variables, mediante una descripción sustantiva</p> <p>Diseño: El tipo de investigación será una investigación no experimental porque no se manipularán las variables de estudio, del mismo modo es transversal porque la información que se recolectará se dará en un determinado momento y tiempo. (Carrasco, 2009).</p> <p>Método: Corresponde al método hipotético deductivo en vista que se parte de un problema luego se fundamenta en el marco teórico el cual permite la formulación de la hipótesis y estas se someten a pruebas estadísticas.</p>	<p>Población: La población es finita conformada por 116 docentes pertenecientes al Glorioso Colegio Nacional de Ciencias Cusco, 2021.</p> <p>Muestra: La muestra estará constituida por el total de la población de los docentes del Glorioso Colegio Nacional de Ciencias Cusco, 2021.,</p>	<p>Variable 1: Liderazgo directivo Técnica: Encuesta Instrumento: Cuestionario</p> <p>Variable 2: Gestión del conocimiento Técnica: Encuesta Instrumento: Cuestionario</p>	<p>Descriptiva: Se utilizará la estadística descriptiva el cual nos permitirá presentar los resultados en cantidades y porcentajes las cuales se presentarán en tablas y gráficos estadísticos</p> <p>Inferencial: Se utilizarán las pruebas de coeficiente de correlación Rho Spearman, para determinar las relaciones lineales dado que se trata de variables ordinales.</p>

ANEXO 2: Matriz de operacionalización.

Variable	Dimensiones	indicadores	ítems	Escala	Niveles o rangos
V1: Liderazgo directivo	Estilos de liderazgo	Estilos de liderazgo <i>laisser-Faire</i> Estilo de liderazgo autocrático Estilo de liderazgo democrático	1 al 12	Ordinal Nunca (1), casi nunca (2), a veces (3), casi siempre (4) y siempre (5).	Alto de 90 a 135. Medio de 45 a 89. Bajo de 0 a 44
	Organización	Agenda de trabajo. Uso del tiempo. Formas de comunicación. Climas de trabajo	13 al 19		
	Gestionar el aprendizaje	Dotación de personal Monitoreo de los docentes y estudiantes Provee apoyo técnico a los docentes	20 al 27		
V2: Gestion del conocimiento	Gestión curricular	Organización Ejecución verificación	1 al 9	Ordinal	
	Gestión pedagógica	Planificación y organización	10 al 18		

		Ejecución Evaluación y monitoreo		Nunca (1), casi nunca (2), a veces (3), casi siempre (4) y siempre (5).	Alto de 130 a 87 Medio de 44 a 86 Bajo de 0 a 43
	Gestión de innovación	Dominio de las TIC Capacidad y actitudes que permita aprovechar adecuadamente las TIC	19 al 26		

ANEXO 3: Instrumento de recolección de datos

CUESTIONARIO LIDERAZGO DIRECTIVO

Estimado maestro (a): El propósito de la presente encuesta es conocer su opinión acerca del LIDERAZGO DIRECTIVO. La encuesta es anónima y la información que brindes es confidencial que servirá para realizar un trabajo de investigación. A continuación, responde con la mayor sinceridad marcando la alternativa que exprese mejor su punto de vista.

Escalas de valoración:

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

Ítems		1	2	3	4	5
Estilos de liderazgo						
1	El director evita manifestar su opinión en ocasiones, sea en el trabajo presencial o remoto.					
2	El director elude la toma de decisiones, sea en el trabajo presencial o trabajo remoto.					
3	El director está ausente cuando se lo necesita, sea en el trabajo presencial o trabajo remoto.					

4	El director promueve la participación en condiciones de igualdad, sea en el trabajo presencial o trabajo remoto.					
5	El director considera útiles las opiniones de los demás, sea en el trabajo presencial o trabajo remoto.					
6	El director trabaja junto al equipo docente, sea en el trabajo presencial o trabajo remoto.					
7	El director busca resolver de modo colectivo los conflictos, sea en el trabajo presencial o trabajo remoto.					
8	El director muestra empatía y asertividad, sea en el trabajo presencial o trabajo remoto.					
9	El director suele ordenar con denotación vertical o de mando, sea en el trabajo presencial o trabajo remoto.					
10	El director escucha las opiniones de los demás, sea en el trabajo presencial o trabajo remoto					
11	El director comparte información con su personal, sea en el trabajo presencial o trabajo remoto					
12	El director planifica considerando a su personal, sea en el trabajo presencial o trabajo remoto					
Con respecto a la ORGANIZACIÓN , el director:						
13	Realiza actividades teniendo en cuenta una agenda de trabajo, organizada y comunicada previamente, sea en el trabajo presencial o trabajo remoto					
14	Cumple con la agenda de trabajo, sea en el trabajo presencial o trabajo remoto.					
15	Hace uso adecuado del tiempo en las actividades de gestión que lleva a cabo, sea en el trabajo presencial o trabajo remoto.					
16	Promueve el uso adecuado del tiempo en sus docentes haciéndoles hincapié de que es importante					

	el cumplimiento de las horas efectivas, sea en el trabajo presencial o trabajo remoto.					
17	Se comunica con los docentes verbalmente, teléfono, redes sociales u otros medios; de forma asertiva y coherente.					
18	Establece un clima de trabajo adaptada al contexto remoto, en el que existe participación constante de los docentes.					
19	Promueve un clima de trabajo en el que el objetivo se trabaje en forma común y con compromiso, sea en el trabajo presencial o trabajo remoto.					
Gestionar el aprendizaje						
20	La dirección planifica capacitaciones para los docentes sobre el adecuado manejo de herramientas tecnológicas para un efectivo trabajo remoto.					
21	La dirección implementa mecanismos de orientación sobre el desarrollo curricular, funcionales al contexto remoto.					
22	La dirección orienta el proceso de diversificación curricular, sea en el trabajo presencial o trabajo remoto.					
23	El liderazgo directivo destaca por su capacidad de orientar la planificación de la sesión de aprendizaje, sea en el trabajo presencial o trabajo remoto.					
24	La dirección da a conocer el cronograma de monitoreo pedagógico, sea en el trabajo presencial o trabajo remoto.					
25	La dirección ejecuta el monitoreo pedagógico en forma pertinente, sea en el trabajo presencial o trabajo remoto.					

26	La dirección realiza el acompañamiento pedagógico promoviendo el compromiso de mejora, sea en el trabajo presencial o trabajo remoto.					
27	Las acciones de liderazgo directivo se visualizan en la asesoría individualizada que se realizan luego de las acciones de monitoreo, sea en el trabajo presencial o trabajo remoto.					

CUESTIONARIO GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO

Estimado maestro (a): El propósito de la presente encuesta es conocer su opinión acerca del GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO docente. La encuesta es anónima y la información que brindes es confidencial que servirá para realizar un trabajo de investigación. A continuación, responde con la mayor sinceridad marcando la alternativa que exprese mejor su punto de vista.

Escalas de valoración:

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

Ítems	1	2	3	4	5
Gestión curricular					
1	Participa en la organización curricular para producir cambios cualitativos, en el trabajo presencial o remoto.				
2	Prioriza los contenidos del currículo para mejorar el servicio educativo.				
3	Organiza actividades que se orientan en favor de los estudiantes y de la comunidad educativa con el fin de mejorar el trabajo ya sea presencial o remoto.				
4	Ejecuta el currículo de acuerdo a las programaciones establecidas y comparten nuevos conocimientos e ideas ya sea en el trabajo presencial o remoto.				

5	Realiza contenidos contextualizados al trabajo remoto de acuerdo a lo programado en el proyecto educativo institucional considerando sus conocimientos e ideas.					
6	Se actualiza constantemente (capacitaciones virtuales) para dar uso adecuado al diseño curricular.					
7	Considera los contenidos no logrados para reprogramar teniendo en cuenta los nuevos cambios tanto para el trabajo presencial como remoto.					
8	Planifica tomando en cuenta los resultados para tomar decisiones ya sea en el trabajo presencial o remoto.					
9	Considera los contenidos no logrados para reprogramar teniendo en cuenta los nuevos cambios tanto para el trabajo presencial como remoto.					
Gestión pedagógica						
10	Planifica su sesión de aprendizaje integrando nuevos conocimientos para producir cambios en la enseñanza y aprendizaje en el trabajo presencial o remoto.					
11	Planifica y organiza sus sesiones de aprendizaje con base en la estrategia Aprendo en Casa para dar continuidad de aprendizaje a sus estudiantes.					
12	Propicia cambios actitudinales en los estudiantes al adaptar las experiencias de aprendizaje a la educación remota.					
13	Logra los objetivos institucionales, con base en la autonomía, estructura de organización y la producción de conocimientos.					
14	Modela sus actitudes y desempeño, como estrategia para lograr integrarse a la gestión del conocimiento en el trabajo presencial o remoto.					
15	Define los niveles de coordinación para la planificación, ejecución y evaluación de conocimientos en el trabajo presencial y remoto.					

16	Evalúa las capacidades, conocimientos, competencias y actitudes de los estudiantes dando énfasis a los nuevos conocimientos, considerando el contexto remoto.					
17	Dosifica el tiempo y las horas efectivas en su práctica pedagógica adaptadas a un contexto remoto.					
18	Evalúa y articula las metas logradas en base a resultados de aprendizaje sea en el trabajo presencial o trabajo remoto.					
Gestión de innovación						
19	Considera que el dominio de la tecnología de información y comunicación es necesario para el trabajo remoto efectivo.					
20	Aplica la tecnología de información y comunicación como soporte para mejorar los procesos de aprendizaje sea en el trabajo presencial o trabajo remoto.					
21	Los miembros de la institución son copartícipes del uso y manejo de la tecnología sea en el trabajo presencial o trabajo remoto.					
22	La formación del profesorado establece los procesos de mejora y analizar el papel de las TIC en los mismos, sea en el trabajo presencial o trabajo remoto.					
23	Desarrolla las experiencias de aprendizaje utilizando las TIC, para estructurar las actividades y recursos que se emplean en la práctica educativa.					
24	Participa en la planificación y ejecución de proyectos de innovación en tu institución educativa, sea en el trabajo presencial o trabajo remoto					
25	Para lograr la continuidad educativa, planificas el uso de las TIC, sea en el trabajo presencial o trabajo remoto.					

26	Reflexiona sobre la repercusión del uso de las TIC, para mejorar el rendimiento académico, sea en el trabajo presencial o trabajo remoto.					
----	---	--	--	--	--	--

ANEXO 4: Validez de instrumentos.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE AL LIDERAZGO DIRECTIVO

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Sí	No	Sí	No	Sí	No	
	Estilos de liderazgo							
1	El director evita manifestar su opinión en ocasiones, sea en el trabajo presencial o remoto.	X		X		X		
2	El director elude la toma de decisiones, sea en el trabajo presencial o trabajo remoto.	X		X		X		
3	El director está ausente cuando se lo necesita, sea en el trabajo presencial o trabajo remoto.	X		X		X		
4	El director promueve la participación en condiciones de igualdad, sea en el trabajo presencial o trabajo remoto.	X		X		X		
5	El director considera útiles las opiniones de los demás, sea en el trabajo presencial o trabajo remoto.	X		X		X		
6	El director trabaja junto al equipo docente, sea en el trabajo presencial o trabajo remoto.	X		X		X		
7	El director busca resolver de modo colectivo los conflictos, sea en el trabajo presencial o trabajo remoto.	X		X		X		
8	El director muestra empatía y asertividad, sea en el trabajo presencial o trabajo remoto.	X		X		X		
9	El director suele ordenar con denotación vertical o de mando, sea en el trabajo presencial o trabajo remoto.	X		X		X		

10	El director escucha las opiniones de los demás, sea en el trabajo presencial o trabajo remoto	X		X		X		
11	El director comparte información con su personal, sea en el trabajo presencial o trabajo remoto	X		X		X		
12	El director planifica considerando a su personal, sea en el trabajo presencial o trabajo remoto	X		X		X		
	Organización	Sí	No	Sí	No	Sí	No	
13	Realiza actividades teniendo en cuenta una agenda de trabajo, organizada y comunicada previamente, sea en el trabajo presencial o trabajo remoto.	X		X		X		
14	Cumple con la agenda de trabajo, sea en el trabajo presencial o trabajo remoto.	X		X		X		
15	Hace uso adecuado del tiempo en las actividades de gestión que lleva a cabo, sea en el trabajo presencial o trabajo remoto.	X		X		X		
16	Promueve el uso adecuado del tiempo en sus docentes haciéndoles hincapié de que es importante el cumplimiento de las horas efectivas, sea en el trabajo presencial o trabajo remoto.	X		X		X		
17	Se comunica con los docentes verbalmente, teléfono, redes sociales u otros medios; de forma asertiva y coherente.	X		X		X		
18	Establece un clima de trabajo adaptado al contexto remoto, en el que existe participación constante de los docentes.	X		X		X		

19	Promueve un clima de trabajo en el que el objetivo se trabaje en forma común y con compromiso, sea en el trabajo presencial o trabajo remoto.	x		x		x		
	Gestionar el aprendizaje	Sí	No	Sí	No	Sí	No	
20	La dirección planifica capacitaciones para los docentes sobre el adecuado manejo de herramientas tecnológicas para un efectivo trabajo remoto.	x		x		x		
21	La dirección implementa mecanismos de orientación sobre el desarrollo curricular, funcionales al contexto remoto.	x		x		x		
22	La dirección orienta el proceso de diversificación curricular, sea en el trabajo presencial o trabajo remoto.	x		x		x		
23	El liderazgo directivo destaca por su capacidad de orientar la planificación de la sesión de aprendizaje, sea en el trabajo presencial o trabajo remoto.	x		x		x		
24	La dirección da a conocer el cronograma de monitoreo pedagógico, sea en el trabajo presencial o trabajo remoto.	x		x		x		
25	La dirección ejecuta el monitoreo pedagógico en forma pertinente, sea en el trabajo presencial o trabajo remoto.	x		x		x		
26	La dirección realiza el acompañamiento pedagógico promoviendo el compromiso de mejora, sea en el trabajo presencial o trabajo remoto.	x		x		x		
27	Las acciones de liderazgo directivo se visualizan en la asesoría individualizada que se realizan luego de las	x		x		x		

acciones de monitoreo, sea en el trabajo presencial o trabajo remoto.							
---	--	--	--	--	--	--	--

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Leído y revisado hago constar que el primer instrumento presenta ítems suficientes para medir las dimensiones de la primera variable de investigación.

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [X]** **Aplicable después de corregir []** **No aplicable []**

Apellidos y nombres del juez validador: Mg: JESSICA MILAGROS FLORES CHOQUEHUANCA **DNI:** 42316890

Especialidad del validador: MAESTRA EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN, mención INVESTIGACION Y DOCENCIA

Cusco, 21 de octubre del 2021.

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

Nota: Se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

Mg: JESSICA MILAGROS FLORES CHOQUEHUANCA

DNI: 42316890

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE A LA GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Sí	No	Sí	No	Sí	No	
	Gestion curricular							
1	Participa en la organización curricular para producir cambios cualitativos, en el trabajo presencial o remoto.	X		X		X		
2	Prioriza los contenidos del currículo para mejorar el servicio educativo.	X		X		X		
3	Organiza actividades que se orientan en favor de los estudiantes y de la comunidad educativa con el fin de mejorar el trabajo ya sea presencial o remoto.	X		X		X		
4	Ejecuta el currículo de acuerdo a las programaciones establecidas y comparten nuevos conocimientos e ideas ya sea en el trabajo presencial o remoto.	X		X		X		
5	Realiza contenidos contextualizados al trabajo remoto de acuerdo a lo programado en el proyecto educativo institucional considerando sus conocimientos e ideas.	X		X		X		
6	Se actualiza constantemente (capacitaciones virtuales) para dar uso adecuado al diseño curricular.	X		X		X		
7	Evalúa el cumplimiento de las acciones del cambio programadas ya sea en el trabajo presencial o remoto.	X		X		X		
8	Considera los contenidos no logrados para reprogramar teniendo en cuenta los nuevos cambios tanto para el trabajo presencial como remoto.	X		X		X		

9	Planifica tomando en cuenta los resultados para tomar decisiones ya sea en el trabajo presencial o remoto.	X		X		X		
	Gestión pedagógica	Sí	No	Sí	No	Sí	No	
10	Planifica su sesión de aprendizaje integrando nuevos conocimientos para producir cambios en la enseñanza y aprendizaje en el trabajo presencial o remoto.	X		X		X		
11	Planifica y organiza sus sesiones de aprendizaje con base en la estrategia Aprendo en Casa para dar continuidad de aprendizaje a sus estudiantes.	X		X		X		
12	Propicia cambios actitudinales en los estudiantes al adaptar las experiencias de aprendizaje a la educación remota.	X		X		X		
13	Logra los objetivos institucionales, con base en la autonomía, estructura de organización y la producción de conocimientos.	X		X		X		
14	Modela sus actitudes y desempeño, como estrategia para lograr integrarse a la gestión del conocimiento en el trabajo presencial o remoto.	X		X		X		
15	Define los niveles de coordinación para la planificación, ejecución y evaluación de conocimientos en el trabajo presencial y remoto.	X		X		X		
16	Evalúa las capacidades, conocimientos, competencias y actitudes de los estudiantes dando énfasis a los nuevos conocimientos, considerando el contexto remoto.	X		X		X		

17	Dosifica el tiempo y las horas efectivas en su práctica pedagógica adaptadas a un contexto remoto.	X		X		X		
18	Evalúa y articula las metas logradas en base a resultados de aprendizaje sea en el trabajo presencial o trabajo remoto.	X		X			X	
	Gestión de la innovación	Sí	No	Sí	No	Sí	No	
19	Considera que el dominio de la tecnología de información y comunicación es necesario para el trabajo remoto efectivo.	X		X		X		
20	Aplica la tecnología de información y comunicación como soporte para mejorar los procesos de aprendizaje sea en el trabajo presencial o trabajo remoto.	X		X		X		
21	Los miembros de la institución son copartícipes del uso y manejo de la tecnología sea en el trabajo presencial o trabajo remoto.	X		X		X		
22	La formación del profesorado establece los procesos de mejora y analizar el papel de las TIC en los mismos, sea en el trabajo presencial o trabajo remoto.	X		X		X		
23	Desarrolla las experiencias de aprendizaje utilizando las TIC, para estructurar las actividades y recursos que se emplean en la práctica educativa.	X		X		X		
24	Participa en la planificación y ejecución de proyectos de innovación en tu institución educativa, sea en el trabajo presencial o trabajo remoto	X		X		X		

25	Para lograr la continuidad educativa, planificas el uso de las TIC, sea en el trabajo presencial o trabajo remoto.	X		X		X	
26	Reflexiona sobre la repercusión del uso de las TIC, para mejorar el rendimiento académico, sea en el trabajo presencial o trabajo remoto.	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Leído y revisado hago constar que el primer instrumento presenta ítems suficientes para medir las dimensiones de la segunda variable de investigación.

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [X]** **Aplicable después de corregir []** **No aplicable []**

Apellidos y nombres del juez validador: Mg: JESSICA MILAGROS FLORES CHOQUEHUANCA **DNI:** 42316890

Especialidad del validador: MAESTRA EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN, mención INVESTIGACION Y DOCENCIA

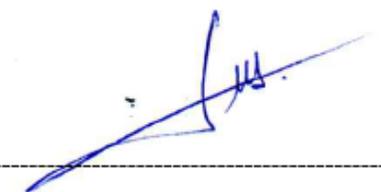
Cusco, 21 de octubre del 2021.

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

Nota: Se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.



 Mg: JESSICA MILAGROS FLORES CHOQUEHUANCA
 DNI: 42316890

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE AL LIDERAZGO DIRECTIVO

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Sí	No	Sí	No	Sí	No	
	Estilos de liderazgo							
1	El director evita manifestar su opinión en ocasiones, sea en el trabajo presencial o remoto.	X		X		X		
2	El director elude la toma de decisiones, sea en el trabajo presencial o trabajo remoto.	X		X		X		
3	El director está ausente cuando se lo necesita, sea en el trabajo presencial o trabajo remoto.	X		X		X		
4	El director promueve la participación en condiciones de igualdad, sea en el trabajo presencial o trabajo remoto.	X		X		X		
5	El director considera útiles las opiniones de los demás, sea en el trabajo presencial o trabajo remoto.	X		X		X		
6	El director trabaja junto al equipo docente, sea en el trabajo presencial o trabajo remoto.	X		X		X		
7	El director busca resolver de modo colectivo los conflictos, sea en el trabajo presencial o trabajo remoto.	X		X		X		
8	El director muestra empatía y asertividad, sea en el trabajo presencial o trabajo remoto.	X		X		X		
9	El director suele ordenar con denotación vertical o de mando, sea en el trabajo presencial o trabajo remoto.	X		X		X		

10	El director escucha las opiniones de los demás, sea en el trabajo presencial o trabajo remoto	X		X		X		
11	El director comparte información con su personal, sea en el trabajo presencial o trabajo remoto	X		X		X		
12	El director planifica considerando a su personal, sea en el trabajo presencial o trabajo remoto	X		X		X		
	Organización	Sí	No	Sí	No	Sí	No	
13	Realiza actividades teniendo en cuenta una agenda de trabajo, organizada y comunicada previamente, sea en el trabajo presencial o trabajo remoto.	X		X		X		
14	Cumple con la agenda de trabajo, sea en el trabajo presencial o trabajo remoto.	X		X		X		
15	Hace uso adecuado del tiempo en las actividades de gestión que lleva a cabo, sea en el trabajo presencial o trabajo remoto.	X		X		X		
16	Promueve el uso adecuado del tiempo en sus docentes haciéndoles hincapié de que es importante el cumplimiento de las horas efectivas, sea en el trabajo presencial o trabajo remoto.	X		X		X		
17	Se comunica con los docentes verbalmente, teléfono, redes sociales u otros medios; de forma asertiva y coherente.	X		X		X		
18	Establece un clima de trabajo adaptado al contexto remoto, en el que existe participación constante de los docentes.	X		X		X		

19	Promueve un clima de trabajo en el que el objetivo se trabaje en forma común y con compromiso, sea en el trabajo presencial o trabajo remoto.	X		X		X		
	Gestionar el aprendizaje	Sí	No	Sí	No	Sí	No	
20	La dirección planifica capacitaciones para los docentes sobre el adecuado manejo de herramientas tecnológicas para un efectivo trabajo remoto.	X		X		X		
21	La dirección implementa mecanismos de orientación sobre el desarrollo curricular, funcionales al contexto remoto.	X		X		X		
22	La dirección orienta el proceso de diversificación curricular, sea en el trabajo presencial o trabajo remoto.	X		X		X		
23	El liderazgo directivo destaca por su capacidad de orientar la planificación de la sesión de aprendizaje, sea en el trabajo presencial o trabajo remoto.	X		X		X		
24	La dirección da a conocer el cronograma de monitoreo pedagógico, sea en el trabajo presencial o trabajo remoto.	X		X		X		
25	La dirección ejecuta el monitoreo pedagógico en forma pertinente, sea en el trabajo presencial o trabajo remoto.	X		X		X		
26	La dirección realiza el acompañamiento pedagógico promoviendo el compromiso de mejora, sea en el trabajo presencial o trabajo remoto.	X		X		X		
27	Las acciones de liderazgo directivo se visualizan en la asesoría individualizada que se realizan luego de las	X		X		X		

acciones de monitoreo, sea en el trabajo presencial o trabajo remoto.							
---	--	--	--	--	--	--	--

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Posterior a la revisión y corrección hago constar que el instrumento presenta ítems suficientes para medir las dimensiones de la primera variable de investigación.

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [x]** **Aplicable después de corregir []** **No aplicable []**

Apellidos y nombres del juez validador: Mg. DIANETH BEATRIZ QUISPE MAMANI **DNI N.º 41149745**

Especialidad del validador: MAGISTER EN EDUCACIÓN mención ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

Cusco, 28 de octubre de 2021.

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

Nota: Se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

Mg. DIANETH BEATRIZ QUISPE MAMANI

DNI N.º 41149745

Firma del Experto Informante

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE A LA GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Sí	No	Sí	No	Sí	No	
	Gestion curricular							
1	Participa en la organización curricular para producir cambios cualitativos, en el trabajo presencial o remoto.	x		x		x		
2	Prioriza los contenidos del currículo para mejorar el servicio educativo.	x		x		x		
3	Organiza actividades que se orientan en favor de los estudiantes y de la comunidad educativa con el fin de mejorar el trabajo ya sea presencial o remoto.	x		x		x		
4	Ejecuta el currículo de acuerdo a las programaciones establecidas y comparten nuevos conocimientos e ideas ya sea en el trabajo presencial o remoto.	x		x		x		
5	Realiza contenidos contextualizados al trabajo remoto de acuerdo a lo programado en el proyecto educativo institucional considerando sus conocimientos e ideas.	x		x		x		
6	Se actualiza constantemente (capacitaciones virtuales) para dar uso adecuado al diseño curricular.	x		x		x		
7	Evalúa el cumplimiento de las acciones del cambio programadas ya sea en el trabajo presencial o remoto.	x		x		x		
8	Considera los contenidos no logrados para reprogramar teniendo en cuenta los nuevos cambios tanto para el trabajo presencial como remoto.	x		x		x		

9	Planifica tomando en cuenta los resultados para tomar decisiones ya sea en el trabajo presencial o remoto.	x		x		x		
	Gestión pedagógica	Sí	No	Sí	No	Sí	No	
10	Planifica su sesión de aprendizaje integrando nuevos conocimientos para producir cambios en la enseñanza y aprendizaje en el trabajo presencial o remoto.	X		X		X		
11	Planifica y organiza sus sesiones de aprendizaje con base en la estrategia Aprendo en Casa para dar continuidad de aprendizaje a sus estudiantes.	X		X		X		
12	Propicia cambios actitudinales en los estudiantes al adaptar las experiencias de aprendizaje a la educación remota.	x		x		x		
13	Logra los objetivos institucionales, con base en la autonomía, estructura de organización y la producción de conocimientos.	x		x		x		
14	Modela sus actitudes y desempeño, como estrategia para lograr integrarse a la gestión del conocimiento en el trabajo presencial o remoto.	x		x		x		
15	Define los niveles de coordinación para la planificación, ejecución y evaluación de conocimientos en el trabajo presencial y remoto.	x		x		x		
16	Evalúa las capacidades, conocimientos, competencias y actitudes de los estudiantes dando énfasis a los nuevos conocimientos, considerando el contexto remoto.	x		x		x		

17	Dosifica el tiempo y las horas efectivas en su práctica pedagógica adaptadas a un contexto remoto.	x		x		x		
18	Evalúa y articula las metas logradas en base a resultados de aprendizaje sea en el trabajo presencial o trabajo remoto.	x		x			x	
	Gestión de la innovación	Sí	No	Sí	No	Sí	No	
19	Considera que el dominio de la tecnología de información y comunicación es necesario para el trabajo remoto efectivo.	X		X		X		
20	Aplica la tecnología de información y comunicación como soporte para mejorar los procesos de aprendizaje sea en el trabajo presencial o trabajo remoto.	x		x		x		
21	Los miembros de la institución son copartícipes del uso y manejo de la tecnología sea en el trabajo presencial o trabajo remoto.	x		x		x		
22	La formación del profesorado establece los procesos de mejora y analizar el papel de las TIC en los mismos, sea en el trabajo presencial o trabajo remoto.	x		x		x		
23	Desarrolla las experiencias de aprendizaje utilizando las TIC, para estructurar las actividades y recursos que se emplean en la práctica educativa.	x		x		x		
24	Participa en la planificación y ejecución de proyectos de innovación en tu institución educativa, sea en el trabajo presencial o trabajo remoto	x		x		x		

25	Para lograr la continuidad educativa, planificas el uso de las TIC, sea en el trabajo presencial o trabajo remoto.	x		x		x	
26	Reflexiona sobre la repercusión del uso de las TIC, para mejorar el rendimiento académico, sea en el trabajo presencial o trabajo remoto.	x		x		x	

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Posterior a la revisión y corrección hago constar que el instrumento presenta ítems suficientes para medir las dimensiones de la segunda variable de investigación.

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [X]** **Aplicable después de corregir []** **No aplicable []**

Apellidos y nombres del juez validador: Mg. DIANETH BEATRIZ QUISPE MAMANI **DNI N.º 41149745**

Especialidad del validador: MAGISTER EN EDUCACIÓN mención ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

Cusco, 28 de octubre de 2021.

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

Nota: Se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

Mg. DIANETH BEATRIZ QUISPE MAMANI

DNI N.º 41149745

Firma del Experto Informante

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE AL LIDERAZGO DIRECTIVO

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Sí	No	Sí	No	Sí	No	
	Estilos de liderazgo							
1	El director evita manifestar su opinión en ocasiones, sea en el trabajo presencial o remoto.	X		X		X		
2	El director elude la toma de decisiones, sea en el trabajo presencial o trabajo remoto.	X		X		X		
3	El director está ausente cuando se lo necesita, sea en el trabajo presencial o trabajo remoto.	X		X		X		
4	El director promueve la participación en condiciones de igualdad, sea en el trabajo presencial o trabajo remoto.	X		X		X		
5	El director considera útiles las opiniones de los demás, sea en el trabajo presencial o trabajo remoto.	X		X		X		
6	El director trabaja junto al equipo docente, sea en el trabajo presencial o trabajo remoto.	X		X		X		
7	El director busca resolver de modo colectivo los conflictos, sea en el trabajo presencial o trabajo remoto.	X		X		X		
8	El director muestra empatía y asertividad, sea en el trabajo presencial o trabajo remoto.	X		X		X		
9	El director suele ordenar con denotación vertical o de mando, sea en el trabajo presencial o trabajo remoto.	X		X		X		

10	El director escucha las opiniones de los demás, sea en el trabajo presencial o trabajo remoto	X		X		X		
11	El director comparte información con su personal, sea en el trabajo presencial o trabajo remoto	X		X		X		
12	El director planifica considerando a su personal, sea en el trabajo presencial o trabajo remoto	X		X		X		
	Organización	Sí	No	Sí	No	Sí	No	
13	Realiza actividades teniendo en cuenta una agenda de trabajo, organizada y comunicada previamente, sea en el trabajo presencial o trabajo remoto.	X		X		X		
14	Cumple con la agenda de trabajo, sea en el trabajo presencial o trabajo remoto.	X		X		X		
15	Hace uso adecuado del tiempo en las actividades de gestión que lleva a cabo, sea en el trabajo presencial o trabajo remoto.	X		X		X		
16	Promueve el uso adecuado del tiempo en sus docentes haciéndoles hincapié de que es importante el cumplimiento de las horas efectivas, sea en el trabajo presencial o trabajo remoto.	X		X		X		
17	Se comunica con los docentes verbalmente, teléfono, redes sociales u otros medios; de forma asertiva y coherente.	X		X		X		
18	Establece un clima de trabajo adaptado al contexto remoto, en el que existe participación constante de los docentes.	X		X		X		

19	Promueve un clima de trabajo en el que el objetivo se trabaje en forma común y con compromiso, sea en el trabajo presencial o trabajo remoto.	X		X		X		
	Gestionar el aprendizaje	Sí	No	Sí	No	Sí	No	
20	La dirección planifica capacitaciones para los docentes sobre el adecuado manejo de herramientas tecnológicas para un efectivo trabajo remoto.	X		X		X		
21	La dirección implementa mecanismos de orientación sobre el desarrollo curricular, funcionales al contexto remoto.	X		X		X		
22	La dirección orienta el proceso de diversificación curricular, sea en el trabajo presencial o trabajo remoto.	X		X		X		
23	El liderazgo directivo destaca por su capacidad de orientar la planificación de la sesión de aprendizaje, sea en el trabajo presencial o trabajo remoto.	X		X		X		
24	La dirección da a conocer el cronograma de monitoreo pedagógico, sea en el trabajo presencial o trabajo remoto.	X		X		X		
25	La dirección ejecuta el monitoreo pedagógico en forma pertinente, sea en el trabajo presencial o trabajo remoto.	X		X		X		
26	La dirección realiza el acompañamiento pedagógico promoviendo el compromiso de mejora, sea en el trabajo presencial o trabajo remoto.	X		X		X		
27	Las acciones de liderazgo directivo se visualizan en la asesoría individualizada que se realizan luego de	X		X		X		

las acciones de monitoreo, sea en el trabajo presencial o trabajo remoto.							
---	--	--	--	--	--	--	--

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si es válido

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [X]** **Aplicable después de corregir []** **No aplicable []**

Apellidos y nombres del juez validador: Mg: Frank David Huamani Paliza **DNI: 41523590 Especialidad**

del validador: Ciencias de la Educación

18 de octubre del 2021.

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

Nota: Se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

.....

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE A LA GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Sí	No	Sí	No	Sí	No	
	Gestión curricular							
1	Participa en la organización curricular para producir cambios cualitativos, en el trabajo presencial o remoto.	X		X		X		
2	Prioriza los contenidos del currículo para mejorar el servicio educativo.	X		X		X		
3	Organiza actividades que se orientan en favor de los estudiantes y de la comunidad educativa con el fin de mejorar el trabajo ya sea presencial o remoto.	X		X		X		
4	Ejecuta el currículo de acuerdo a las programaciones establecidas y comparten nuevos conocimientos e ideas ya sea en el trabajo presencial o remoto.	X		X		X		
5	Realiza contenidos contextualizados al trabajo remoto de acuerdo a lo programado en el proyecto educativo institucional considerando sus conocimientos e ideas.	X		X		X		
6	Se actualiza constantemente (capacitaciones virtuales) para dar uso adecuado al diseño curricular.	X		X		X		
7	Evalúa el cumplimiento de las acciones del cambio programadas ya sea en el trabajo presencial o remoto.	X		X		X		
8	Considera los contenidos no logrados para reprogramar teniendo en cuenta los nuevos cambios tanto para el trabajo presencial como remoto.	X		X		X		
9	Planifica tomando en cuenta los resultados para tomar decisiones ya sea en el trabajo presencial o remoto.	X		X		X		
	Gestión pedagógica	Sí	No	Sí	No	Sí	No	
10	Planifica su sesión de aprendizaje integrando nuevos conocimientos para producir cambios en la enseñanza y aprendizaje en el trabajo presencial o remoto.	X		X		X		

11	Planifica y organiza sus sesiones de aprendizaje con base en la estrategia Aprendo en Casa para dar continuidad de aprendizaje a sus estudiantes.	X		X		X		
12	Propicia cambios actitudinales en los estudiantes al adaptar las experiencias de aprendizaje a la educación remota.	x		x		x		
13	Logra los objetivos institucionales, con base en la autonomía, estructura de organización y la producción de conocimientos.	x		x		x		
14	Modela sus actitudes y desempeño, como estrategia para lograr integrarse a la gestión del conocimiento en el trabajo presencial o remoto.	x		x		x		
15	Define los niveles de coordinación para la planificación, ejecución y evaluación de conocimientos en el trabajo presencial y remoto.	x		x		x		
16	Evalúa las capacidades, conocimientos, competencias y actitudes de los estudiantes dando énfasis a los nuevos conocimientos, considerando el contexto remoto.	x		x		x		
17	Dosifica el tiempo y las horas efectivas en su práctica pedagógica adaptadas a un contexto remoto.	x		x		x		
18	Evalúa y articula las metas logradas en base a resultados de aprendizaje sea en el trabajo presencial o trabajo remoto.	x		x			x	
	Gestión de la innovación	Sí	No	Sí	No	Sí	No	
19	Considera que el dominio de la tecnología de información y comunicación es necesario para el trabajo remoto efectivo.	X		X		X		
20	Aplica la tecnología de información y comunicación como soporte para mejorar los procesos de aprendizaje sea en el trabajo presencial o trabajo remoto.	x		x		x		
21	Los miembros de la institución son copartícipes del uso y manejo de la tecnología sea en el trabajo presencial o trabajo remoto.	x		x		x		
22	La formación del profesorado establece los procesos de mejora y analizar el papel de las TIC en los mismos, sea en el trabajo presencial o	x		x		x		

	trabajo remoto.						
23	Desarrolla las experiencias de aprendizaje utilizando las TIC, para estructurar las actividades y recursos que se emplean en la práctica educativa.	X		X		X	
24	Participa en la planificación y ejecución de proyectos de innovación en tu institución educativa, sea en el trabajo presencial o trabajo remoto	X		X		X	
25	Para lograr la continuidad educativa, planificas el uso de las TIC, sea en el trabajo presencial o trabajo remoto.	X		X		X	
26	Reflexiona sobre la repercusión del uso de las TIC, para mejorar el rendimiento académico, sea en el trabajo presencial o trabajo remoto.	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si es válido

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [X]** **Aplicable después de corregir []** **No aplicable []**

Apellidos y nombres del juez validador: Mg: Frank David Huamani Paliza

DNI: 41523590

Especialidad del validador: Ciencias de la Educación

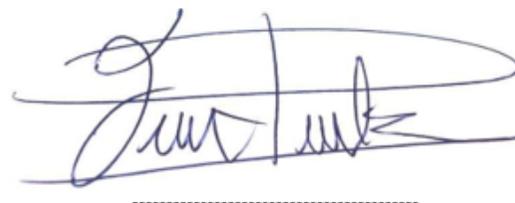
18 de octubre del 2021.

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

Nota: Se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.



Anexo 5: Confiabilidad de instrumentos

La confiabilidad de los dos instrumentos de la variable liderazgo directivo y gestión del conocimiento se utilizó el programa SPSS donde el resultado arrojado da confiabilidad dentro de los parámetros indicados es a través del alfa de Cronbach es que se obtuvo los siguientes resultados:

Confiabilidad del Instrumento liderazgo directivo

Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
0,846	27

Confiabilidad del instrumento gestión de conocimiento

Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
0,933	26

Anexo 6: Base de datos de los instrumentos

Base de datos del instrumento Liderazgo directivo



Visible: 27 de 27 variables

	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P17	P16	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	P25	P26	P27	var	var	var	ve	
1	4	4	2	5	5	5	5	5	1	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	4					
2	2	1	1	4	4	5	5	4	2	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	2	5	5	3	4					
3	1	1	1	5	5	5	4	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5					
4	1	1	1	5	5	5	5	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5					
5	2	2	1	4	4	5	4	4	2	5	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5					
6	5	1	1	5	5	5	4	5	1	5	5	5	4	4	4	3	5	5	5	3	5	4	3	5	5	5	4					
7	3	1	1	5	5	5	4	5	2	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	3					
8	3	2	1	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4					
9	1	1	1	5	5	5	5	2	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	5	4	5	5	5	4					
10	4	3	3	3	3	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	4	3	3	2	3	2	2	3	3	2	2	2					
11	2	2	1	4	5	5	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	5					
12	2	1	5	4	3	4	4	3	3	3	4	3	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	3	5	5	5	5					
13	1	1	1	5	5	5	4	5	1	4	1	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5					
14	3	2	1	5	5	5	4	5	2	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	5	5	5	4	5	5	5	4					
15	3	2	1	4	4	5	4	4	3	5	5	4	5	5	5	5	4	4	5	5	4	4	4	5	5	5	5					
16	4	3	2	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3					
17	2	2	1	2	5	5	4	4	2	4	5	3	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4					
18	1	1	1	5	5	5	1	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	4					
19	1	2	1	5	4	5	5	5	3	4	5	5	5	4	4	5	5	4	5	5	4	4	4	3	4	5	4					
20	3	1	3	3	3	4	4	3	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4					
21																																
22																																
23																																

Vista de datos Vista de variables

Base de datos del instrumento gestión del conocimiento

*Sin título3 [Conjunto_de_datos2] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Edición Ver Datos Transformar Analizar Marketing directo Gráficos Utilidades Ventana Ayuda

Visible: 26 de 26 variables

	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	P25	P26	var	var	var	var
1	5	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	3	5	5	5	4	5	3	5	3	4				
2	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	2	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5				
3	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5				
4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5				
5	5	4	5	5	5	4	5	4	4	5	5	5	4	4	5	5	4	4	5	5	4	4	5	2	4	4				
6	5	5	5	5	5	3	5	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	3	4	5	4	4	5				
7	5	5	5	4	5	4	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	3	5	4	3	4	5				
8	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4				
9	5	5	5	4	4	4	5	5	4	5	5	4	4	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5				
10	3	4	3	4	4	3	4	4	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4	5	5	4	4	4	3	3	2				
11	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	3	3				
12	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4				
13	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4				
14	4	4	4	5	5	5	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4				
15	5	4	5	4	4	5	4	4	5	5	4	3	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5				
16	3	3	4	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3				
17	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5				
18	4	4	4	4	5	5	5	3	5	5	5	5	3	5	5	1	5	3	5	3	3	3	2	5	2	3				
19	4	5	5	4	5	5	5	4	4	4	3	2	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	5	5	5	4				
20	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5				
21																														
22																														
23																														

Vista de datos Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo

Escribe aquí para buscar

11:31 p. m. 31/10/2021

Anexo 7. Prueba de normalidad

Prueba de Normalidad (KMS)

Prueba de Kolmogorov- Smirnov			
Dimensión/ Variable	Estadístico	gl.	Sig.
Liderazgo Directivo	0,490	80	0,000
Dimensión Curricular	0,227	80	0,000
Gestión Pedagógica	0,214	80	0,000
Gestión de Innovación	0,207	80	0,000
Gestión de Conocimiento	0,540	80	0,000

Elaborado en base a los resultados del SPSS v.25.

De la tabla se tiene que la significación en todos los casos analizados es menor a 0,05, por tanto, se señala que los datos siguen una distribución no normal.

Anexo 8. Contraste de la Hipotesis general

Contraste de Hipótesis General:

Se tiene las siguientes hipótesis de trabajo o las que serán sometidas a una comprobación estadística:

Ho: Existe relación significativa entre liderazgo directivo y gestión del conocimiento en docentes del Glorioso Colegio Nacional de Ciencias Cusco, 2021

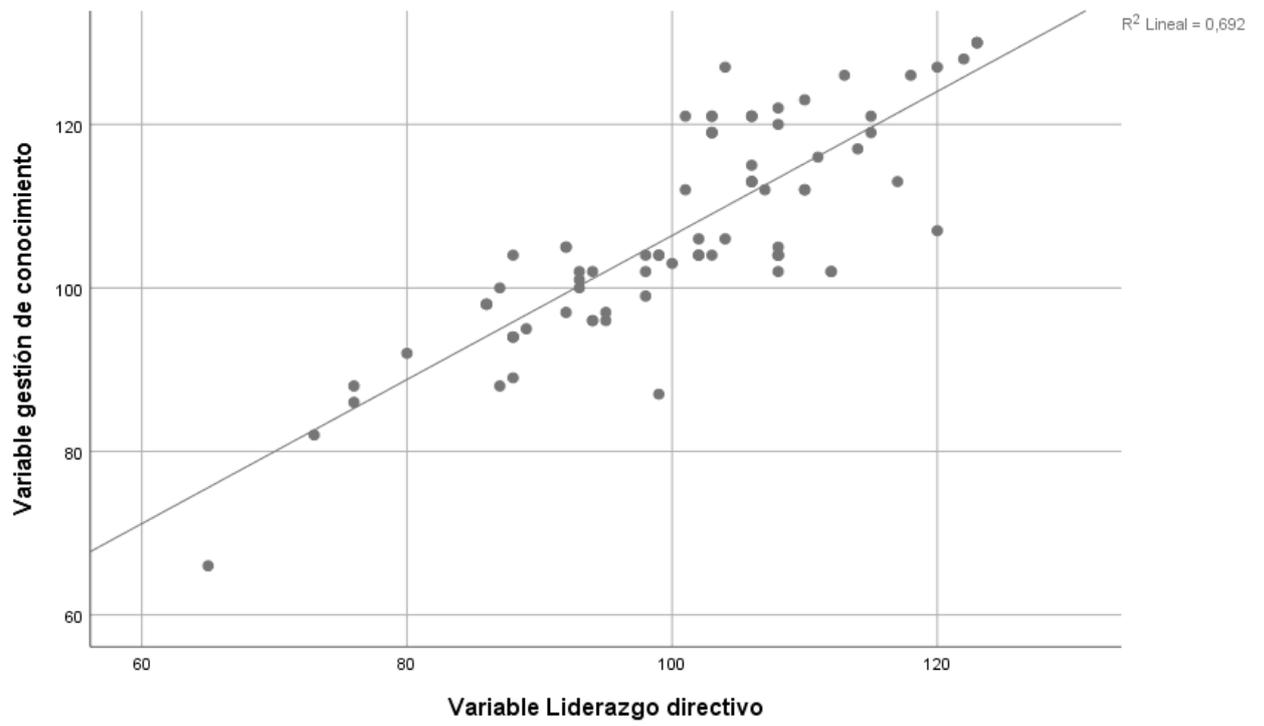
Ha: Existe relación significativa entre liderazgo directivo y gestión del conocimiento en docentes del Glorioso Colegio Nacional de Ciencias Cusco, 2021

Para la toma de decisión:

Cuando $p \leq 0,05$; se acepta la hipótesis alterna o del investigador y se rechaza la hipótesis nula.

Cuando $p > 0,05$; se acepta la hipótesis nula y se rechaza la hipótesis alterna o del investigador.

Anex 9. Diagrama de Dispersión Lineal para la Hipótesis General



Elaborado en base a los resultados del SPSS v.25