

UNIVERSIDAD NACIONAL DANIEL ALCIDES CARRIÓN

ESCUELA DE POSGRADO



T E S I S

El liderazgo docente en la gestión pedagógica para la formación profesional de aviadores de la Escuela de Aviación Policial – 2020

Para optar el grado académico de Maestro en:

Liderazgo y Gestión Educativa

Autor:

Bach. Enrique Christian MENDOZA SANCHEZ

Asesor:

Dr. Robert Aldo VELASQUEZ HUERTA

Cerro de Pasco – Perú – 2024

UNIVERSIDAD NACIONAL DANIEL ALCIDES CARRIÓN

ESCUELA DE POSGRADO



T E S I S

El liderazgo docente en la gestión pedagógica para la formación profesional de aviadores de la Escuela de Aviación Policial – 2020

Sustentada y aprobada ante los miembros del jurado:

Dr. Julio Cesar CARHUARICRA MEZA
PRESIDENTE

Dr. Rómulo Víctor CASTILLO ARELLANO
MIEMBRO

Dr. Tito Armando RIVERA ESPINOZA
MIEMBRO



Firmado digitalmente por:
CARHUARICRA MEZA Julio
Cesar FAU 2015400504
Motivo: Soy el autor del
documento
Fecha: 30/11/2023 12:5



Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión
Escuela de Posgrado
Unidad de Investigación

INFORME DE ORIGINALIDAD N° 0215-2023- DI-EPG-UNDAC

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

Presentado por:

Enrique Christian MENDOZA SÁNCHEZ

Escuela de Posgrado:

MAESTRÍA EN LIDERAZGO Y GESTIÓN EDUCATIVA

Tipo de trabajo:

Tesis

TÍTULO DEL TRABAJO:

"EL LIDERAZGO DOCENTE EN LA GESTIÓN PEDAGÓGICA PARA LA FORMACIÓN PROFESIONAL DE AVIADORES DE LA ESCUELA DE AVIACIÓN POLICIAL - 2020"

ASESOR (A): Dr. Robert Aldo VELASQUEZ HUERTA

Índice de Similitud:

27%

Calificativo

APROBADO

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

Cerro de Pasco, 30 de noviembre del 2023

DOCUMENTO FIRMADO DIGITALMENTE
Dr. Julio César CARHUARICRA MEZA
DIRECTOR

cc. Archivo
ICM/STG

SISGIDO - EPG	
Reg. Doc.	00399115
Reg. Exp.	00219778

DEDICATORIA

Dedicado a mi madre Juana Rosa
Sánchez Romero de Mendoza, a mi
padre, hijas y a mi esposa, por su
constante motivación y apoyo para
alcanzar los objetivos trazados en mi vida
profesional; y que, son muestra de nuestro
desarrollo familiar.

AGRADECIMIENTO

Un enorme agradecimiento a los profesores de esta Maestría por sus invaluable enseñanzas y recomendaciones, que vienen contribuyendo en desenvolverse mejor en mi vida profesional.

A mi asesor de tesis Dr. Robert Aldo Velásquez

Huerta por su honorable y destacada asesoría;

quien, con su sabia orientación, hizo posible

plasmar este trabajo de investigación.

EL AUTOR.

RESUMEN

La investigación: “El Liderazgo Docente en la Gestión Pedagógica para la Formación Profesional de Aviadores de la Escuela de Aviación Policial – 2020”, tiene como objetivo establecer la relación entre ambas variables, considerando el protocolo de la Escuela de Posgrado de la Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión. Se siguió el enfoque cuantitativo, cuyo tipo y nivel fue básico, no experimental y descriptivo, siendo el diseño correlacional y transversal. Se aplicaron dos cuestionarios de 15 preguntas cada uno, dirigidos a 33 estudiantes del Curso de Formación Profesional para Aviadores Policiales, a fin de conocer el liderazgo docente en dicha institución mediante la gestión pedagógica. Los instrumentos contienen: variables, dimensiones e indicadores con el propósito de encontrar la correlación de Pearson y de Spearman. Su validación se logró mediante el método de juicio de expertos y una confiabilidad mayor a 0,981 alcanzada a través del método Alfa de Cronbach. Los cuestionarios fueron aplicados a la muestra y sus resultados se organizaron en cuadros estadísticos mediante el programa SPSS versión 26, con los que se validaron las hipótesis de investigación. El Coeficiente de Correlación de Spearman para la hipótesis general fue de 0,922; valor que permite concluir que existe una correlación lineal directa alta a muy alta y positiva entre ambas variables: Liderazgo Docente y Gestión Pedagógica. Asimismo, la prueba del Chi Cuadrado de Pearson alcanzó un nivel de significación de 66,019, respecto al nivel de significación calculado de 0,000; reflejando una relación positiva y de grado bueno. Por todo ello, se puede determinar que existe una correlación significativa positiva alta entre ambas variables.

PALABRAS CLAVE: Liderazgo docente, gestión pedagógica, liderazgo transformacional.

ABSTRACT

The research: "Teaching Leadership in Pedagogical Management for the Professional Training of Aviators of the Police Aviation School - 2020", aims to establish the relationship between both variables, considering the protocol of the Graduate School of the National Daniel University Alcides Carrión. The quantitative approach was followed, the type and level of which was basic, non-experimental and descriptive, with the design being correlational and transactional. Two questionnaires of 15 questions each were applied, aimed at 33 students of the Professional Training Course for Police Aviators, in order to learn about the teaching leadership in said institution through pedagogical management. The instruments contain: variables, dimensions and indicators with the purpose of finding the Pearson and Spearman correlation. Its validation was achieved through the expert judgment method and a reliability greater than 0.981 achieved through the Cronbach's Alpha method. The questionnaires were applied to the sample and the results were organized in statistical tables using SPSS version 26, the results of which validated the research hypotheses. The Spearman Correlation Coefficient for the general hypothesis is 0.922; which concludes that the values have a high to very high and positive direct linear correlation between both variables: Teacher Leadership and Pedagogical Management. Likewise, the Pearson Chi Square test reached a significance level of 66.019, compared to the calculated significance level of 0.000; reflecting a positive relationship and good degree. For all these reasons, it can be determined that there is a high significant positive correlation between both variables.

KEY WORDS: Pedagogical leadership, pedagogical management, transformational leadership.

INTRODUCCIÓN

En la actualidad vivimos un importante cambio de época cultural, a lo que algunos teóricos lo definen como la sociedad del conocimiento, situación que viene obligando realizar cambios en los sistemas educativos; a ello, se debe agregar la particular coyuntura que experimenta la humanidad debido a la pandemia ocasionada por el Coronavirus, bajo el nombre de COVID 19, que desde el año 2020 hasta el presente año del 2022, ha modificado las relaciones sociales e interpersonales a nivel mundial; y, ha provocado imperiosamente un cambio sustancial en los sistemas educativos: de la enseñanza presencial a la enseñanza virtual.

Estos cambios impusieron a los docentes realizar modificaciones, no sólo en la teoría sino en la práctica de la enseñanza en el aula; trayendo consigo la masificación del uso de herramientas digitales y de procesos de enseñanza-aprendizaje más complejos que el simple dictado y la memorización del conocimiento de un curso o la práctica discursiva. La nueva educación requiere de procesos complejos de aprendizaje que deben seguir los estudiantes, apoyados de docentes con liderazgo y de excelente nivel profesional, a fin de que influyan desde el conocimiento, la tecnología, la cultura y la ética, en la gestión pedagógica para la formación de los actuales y próximos cuadros profesionales de aviadores policiales que, con su permanente y arriesgada labor, a bordo de sus aeronaves, nivel nacional, contribuirán directamente con la seguridad y desarrollo socioeconómico del país.

El presente trabajo de investigación bajo el título: “El Liderazgo Docente en la Gestión Pedagógica para la Formación Profesional de Aviadores de la Escuela de Aviación Policial – 2020”, es una investigación viable porque pone de manifiesto la importancia del Liderazgo Docente para mejorar los aprendizajes de los estudiantes, y debido a que, permite apreciar el rol fundamental del desempeño de los docentes con

finés de mejora continua y mejora profesional progresiva; estableciéndose de ese modo, una relación entre el liderazgo docente y el desempeño docente como pilar fundamental para mejorar la calidad de la educación en la Escuela de Aviación Policial. Esta investigación se ha organizado en partes y capítulos; así, la primera parte es teórica y la segunda es práctica. El trabajo de investigación se estructuró de la siguiente forma:

El capítulo I aborda el planteamiento del problema, ahí se enmarca con nitidez la importancia del Liderazgo Docente y el papel de la Gestión Pedagógica para la formación de los estudiantes como parte de la práctica didáctica del docente en la perspectiva de mejorar la calidad de enseñanza y el desempeño profesional de los estudiantes. El análisis de la problemática permite plantear la delimitación y la formulación del problema; así como los objetivos generales como específicos. Finalmente, se añade la justificación y las limitaciones encontradas en el desarrollo de la investigación.

El capítulo II aborda el marco teórico de la investigación, resaltando en primer lugar los antecedentes de las investigaciones realizadas a nivel nacional e internacional, como material de apoyo y experiencias a tomar en consideración para una mayor comprensión de las bases teóricas que le den sustento a la investigación sobre el Liderazgo Docente y la Gestión Pedagógica, resaltando el marco conceptual y la definición de los términos básicos que refuerzan la comprensión del tema de estudio. Luego de ello, se presenta la formulación de las hipótesis, tanto la general como las específicas, asimismo se identifican las variables e indicadores.

En el capítulo III se plantean las concepciones y enfoques metodológicos de la investigación, señalándose el tipo y nivel; así como la aplicación del diseño correlacional y transversal, la población y la muestra de evaluación; además de las técnicas e instrumentos utilizados (cuestionarios) en la recolección de la información para ambas

variables: Liderazgo Docente y la Gestión Pedagógica, las que se conjugan con ciencia y arte en la práctica del proceso de enseñanza-aprendizaje.

Por último, en el capítulo IV, parte final del trabajo de investigación, se indican los datos obtenidos en el trabajo de campo, cuyos resultados permiten analizar la validez y confiabilidad de los instrumentos utilizados, así como también se presentan la prueba de hipótesis y la discusión de los resultados obtenidos. Para finalmente, presentar las conclusiones del caso sobre la validación de las hipótesis analizadas, tanto como las recomendaciones que se proponen a fin de producir cambios o modificaciones a la realidad encontrada. El trabajo de investigación culmina presentando las referencias bibliográficas y los anexos correspondientes para su revisión y evaluación.

ÍNDICE

DEDICATORIA

AGRADECIMIENTO

RESUMEN

ABSTRACT

INTRODUCCIÓN

ÍNDICE

ÍNDICE DE TABLAS

ÍNDICE DE FIGURAS

CAPÍTULO I

PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1.	Identificación y determinación del problema	1
1.1.1.	Situación problemática internacional	1
1.1.2.	Situación problemática nacional.....	2
1.1.3.	Situación problemática local	3
1.2.	Delimitación de la investigación	5
1.3.	Formulación del problema.....	5
1.3.1.	Problema general	6
1.3.2.	Problemas específicos	6
1.4.	Formulación de objetivos	6
1.4.1.	Objetivo general	6
1.4.2.	Objetivos específicos.....	6
1.5.	Justificación de la investigación.....	7

1.5.1.	Justificación teórica	7
1.5.2.	Justificación práctica	8
1.5.3.	Justificación pedagógica funcional.....	8
1.6.	Limitaciones de la investigación	9

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1.	Antecedentes de estudio	11
2.1.1.	Antecedentes internacionales	11
2.1.2.	Antecedentes nacionales.....	15
2.2.	Bases Teóricas - Científicas	19
2.2.1.	El liderazgo.....	19
2.2.2.	Variable liderazgo docente	30
2.2.3.	Dimensiones del liderazgo docente	31
2.2.4.	Gestión pedagógica	39
2.2.5.	Variable gestión pedagógica.....	42
2.2.6.	Dimensiones de la gestión pedagógica.....	46
2.3.	Definición de términos básicos	50
2.4.	Formulación de hipótesis.....	51
2.4.1.	Hipótesis general	51
2.4.2.	Hipótesis Específicas.....	52
2.5.	Identificación de variables.....	52
2.6.	Definición operacional de variables e indicadores	53

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA Y TÉCNICAS DE INVESTIGACIÓN

3.1.	Tipo de investigación	54
3.2.	Nivel de investigación	54
3.3.	Método de la investigación:.....	55
3.4.	Diseño de investigación.....	55
3.5.	Población y muestra	56
	3.5.1. Unidad de análisis.....	56
	3.5.2. Población de estudio:.....	56
	3.5.3. Muestra:	56
3.6.	Técnicas e instrumentos de recolección de datos	57
	3.6.1. Técnicas:.....	58
	3.6.2. Instrumentos para la recolección de datos:.....	58
3.7.	Selección, validación y confiabilidad de los instrumentos de investigación.....	65
3.8.	Técnicas de procesamiento y análisis de datos.....	68
3.9.	Tratamiento estadístico.....	68
3.10.	Orientación ética filosófica y epistémica	69

CAPÍTULO IV

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1.	Descripción del trabajo de campo	71
4.2.	Presentación, análisis e interpretación de resultados.....	71
4.3.	Prueba de Hipótesis	85
	4.3.1. Hipótesis general	85

4.3.2. Hipótesis específica 1	87
4.3.3. Hipótesis específica N° 2	88
4.3.4. Hipótesis específica N° 3	90
4.4. Discusión de resultados	92

CONCLUSIONES

RECOMENDACIONES

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ANEXO

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Población de la Escuela de Aviación Policial de la PNP	57
Tabla 2. Validación del instrumento: Cuestionarios	66
Tabla 3. Resumen de procesamiento de casos.....	67
Tabla 4. Estadística de fiabilidad.....	68
Tabla 5. Prueba KMO y Bartlett de la variable Liderazgo Docente	72
Tabla 6. Prueba KMO y Bartlett de la variable Gestión Pedagógica	73
Tabla 7. Dimensión estilo de liderazgo	73
Tabla 8. Dimensión competencias académicas	74
Tabla 9. Dimensión relaciones interpersonales	75
Tabla 10. Variable Liderazgo Docente.....	76
Tabla 11. Dimensión planificación pedagógica	77
Tabla 12. Dimensión ejecución pedagógica.....	78
Tabla 13. Dimensión evaluación pedagógica.....	78
Tabla 14. Variable Gestión Pedagógica	79
Tabla 15. Análisis del objetivo específico N° 1	81
Tabla 16. Análisis del objetivo específico N° 2	82
Tabla 17. Análisis del objetivo específico N° 3.	83
Tabla 18. Tabla Cruzada Liderazgo Docente y Gestión Pedagógica	84
Tabla 19. Prueba de Chi Cuadrado para la hipótesis general	85
Tabla 20. Coeficiente de Spearman - hipótesis general	86
Tabla 21. Interpretación de los valores de Correlación.....	86
Tabla 22. Prueba de Chi Cuadrado para la hipótesis específica N° 1	87
Tabla 23. Coeficiente de Spearman – Hipótesis específica N° 1	88
Tabla 24. Prueba de Chi Cuadrado – Hipótesis específica N° 2	89

Tabla 25. Coeficiente de Spearman – Hipótesis específica N° 2	90
Tabla 26. Prueba de Chi Cuadrado – Hipótesis específica N° 3	91
Tabla 27. Coeficiente de Rho de Spearman – Hipótesis específica N° 3.....	92

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. Dimensión Estilo de Liderazgo.....	74
Figura 2. Dimensión Competencias Académicas.....	74
Figura 3. Dimensión Relaciones Interpersonales.....	75
Figura 4. Variable Liderazgo Docente.....	76
Figura 5. Dimensión Planificación Pedagógica.....	77
Figura 6. Dimensión Ejecución Pedagógica.....	78
Figura 7. Dimensión Evaluación Pedagógica.....	79
Figura 8. Variable Gestión Pedagógica.....	80

CAPÍTULO I

PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1. Identificación y determinación del problema

El propósito del presente trabajo de investigación es conocer la relación que existe entre el Liderazgo Docente con la Gestión Pedagógica en una institución educativa superior como es la Escuela de Aviación Policial.

1.1.1. Situación problemática internacional

Al ingresar al siglo XXI, los países están modificando los paradigmas que predominaron los sistemas educativos en el siglo anterior, en especial en los países en América Latina, que se han visto obligados a modernizarse, por decisión propia o contra su voluntad, por la denominada “sociedad del conocimiento”, producida en la revolución científica y tecnológica que transformaron las clases presenciales hasta la educación superior posgraduada.

En esa perspectiva, el papel del liderazgo en todos los niveles institucionales: directivos, docentes y estudiantes requieren de líderes que aporten de manera positiva al logro y desarrollo en una sola dirección. Por ello, en este siglo surge el liderazgo como fenómeno social para aportar en la formación de

los estudiantes, inclusive a nivel universitario, tanto en la etapa del pregrado como de posgrado.

Frente a la formación de cuadros profesionales, surge la necesidad de educarlos desde otras perspectivas para hacer frente a las nuevas competencias y retos, como ciudadanos y profesionales, que los países requieren en este siglo. Sin embargo, la realidad nos muestra que aún estamos relegados y evidenciando problemas medulares en la formación integral de los cuadros profesionales.

1.1.2. Situación problemática nacional

Se precisa de docentes para enfrentar nuevos retos y desarrollar conocimientos, capacidades, habilidades y valores en los estudiantes que el país requiere. Para ese propósito es indispensable producir cambios en las instituciones educativas.

Trasciende el hecho de brindar un gran número de información por diferentes canales o medios tecnológicos; y que, cada estudiante lo asimile y transforme en conocimiento, que es compartido al final con toda la comunidad. Sin embargo, los estudiantes del nivel superior (pre y posgrado) no siempre contemplan la importancia del liderazgo como factor clave en el proceso de la gestión pedagógica y académica, en la idea que son personas adultas; por lo que, mantienen y aplican las formas clásicas de didácticas obsoletas.

Es necesario destacar que, el docente debe poseer como cualidad y parte de su perfil el don del liderazgo; de modo que, inspire, motive y guie a los futuros líderes, a fin de lograr desarrollar sus competencias específicas en diversos campos; encaminando al estudiante a obtener su bienestar pleno. Por tal motivo, es indispensable tener liderazgo, en el largo plazo, como ciudadano y profesional.

1.1.3. Situación problemática local

Existe a nivel superior un abandono o poco interés, de parte de la docencia, en introducir como elemento clave, en su labor cotidiana y profesional, el liderazgo en el área pedagógica y académica para mejorar la calidad formativa de los futuros cuadros profesionales.

En el desarrollo del curso de especialización se evidenciaron problemas relacionados a la creación, establecimiento y pago mensual de la plataforma virtual, al uso y manejo de las plataformas tecnológicas de enseñanza por parte de los profesores y alumnos; presentándose en los docentes reiteradas demoras al momento de ingresar a su primera clase, teniendo inconvenientes para asignar tareas y compartir las evaluaciones; así como cargar y descargar los archivos de clase.

Ante la situación sanitaria del país y las características de las asignaturas a desarrollar, basadas en la especialidad de aviación, los docentes seleccionados presentaron inconvenientes cuando fueron comisionado al interior del país por no contar con una buena señal de internet; situación que, dificultó el dictado de las clases, provocando retrasos en su desarrollo y la falta de claridad en la comunicación docente - alumno.

En un sondeo preliminar efectuado, se observa que los docentes, a pesar de su experiencia académica y preparación profesional de buen nivel, algunos muestran mucho entusiasmo, al poner en práctica sus conocimientos todavía evidencian: la existencia de variados estilos de liderazgo, diversas formas de relaciones interpersonales, algunos abiertos al diálogo y otros no, algunos relacionando el aprendizaje con la motivación hacia el estudio y la toma de decisiones, otros fomentan el desarrollo de capacidades y habilidades,

preocupados por la formación de liderazgos mediante el trabajo en equipo; hay quienes son pocos tolerantes, otros carecen de iniciativas, a pesar de que cumplen sus funciones con esmero y responsabilidad o aplicando una didáctica tradicional para cumplir con su horario de clase, aunque sus prácticas pedagógicas son buenas, se nota la falta de metodología actualizada etc., y a otros les falta creatividad.

En ese sentido, interesa conocer si son profesionales altamente capacitados, con competencia y eficiencia en su rol de liderazgo. Si tienen las competencias en gestión para promover una enseñanza idónea, preocupados de sus propios contextos para que los estudiantes puedan utilizar sus saberes y capacidades de la profesión y de la vida diaria, de sus habilidades interpersonales para construir confianza en las relaciones de la comunidad institucional y de aula, entre otros aspectos de la realidad institucional.

De acuerdo a ciertas indagaciones realizadas entre los estudiantes sobre el liderazgo docente y su relación con la gestión pedagógica se ha encontrado: carencia de materiales adecuados para el correcto desarrollo de aprendizajes, la desvinculación con la realidad y la falta de estímulos a la creatividad; por lo que, se considera que la figura del docente es importante para la gestión pedagógica orientada en la formación de cuadros profesionales en forma integral: especializada en lo profesional y con valores éticos y con vocación de servicio al país.

Son por estas razones, que se focaliza dentro del área de la gestión pedagógica existente, la relación con el liderazgo docente orientada a la formación de cuadros profesionales y el desarrollo de sus competencias académicas y capacidades profesionales y personales en los estudiantes del

“XXIII Curso de Especialización para la Formación de Aviadores Policiales de la Escuela de Aviación Policial” con el fin de poder tomar orientaciones y propuestas que puedan fortalecer la mutua correlación entre las dos variables motivo del estudio; en ese contexto, resulta trascendental el papel que cumplen los docentes al orientar y formar a los estudiantes.

Esto nos lleva a plantearnos la siguiente contradicción: La carencia de liderazgo de los docentes de la Escuela de Aviación Policial dificulta el óptimo conocimiento teórico-práctico de la gestión pedagógica orientada a la formación y especialización integral de sus cuadros profesionales.

1.2. Delimitación de la investigación

La investigación se realizará en la Escuela de Aviación Policial, que es una institución dependiente de la Escuela Nacional de Formación Profesional de la Policía Nacional del Perú, integrada al Sistema Educativo Nacional. Este centro de estudios se encarga de formar y especializar al personal policial en lo concerniente al conocimiento y práctica de la actividad profesional y técnica de aviación, que tiene una naturaleza compleja y de alto riesgo por el tipo de misiones que realizan con sus aeronaves a nivel nacional.

1.3. Formulación del problema

Para Hernández (2006):

El planteamiento del problema en ocasiones puede ser de inmediato, casi automático, o bien llevar una considerable cantidad de tiempo; ella depende de cuan familiarizado esté el investigador con el tema a tratar, la complejidad misma de la idea, la existencia de estudios antecedentes, el empeño del investigador y sus habilidades personales”. (p.46).

De acuerdo con lo planteado por el autor y lo descrito anteriormente, se formulan los siguientes problemas:

1.3.1. Problema general

¿Qué relación tiene el Liderazgo Docente con la Gestión Pedagógica para la Formación Profesional de Aviadores en la Escuela de Aviación Policial, 2020?

1.3.2. Problemas específicos

P.E.1 ¿Qué relación tienen los estilos de liderazgo docente con la gestión pedagógica para la formación profesional de aviadores en la Escuela de Aviación Policial, 2020?

P.E.2 ¿Cómo las competencias académicas del liderazgo docente se relacionan con la gestión pedagógica para la formación profesional de aviadores en la Escuela de Aviación Policial, 2020?

P.E.3 ¿Cómo las relaciones interpersonales del liderazgo docente se relacionan con la gestión pedagógica para la formación profesional de aviadores en la Escuela de Aviación Policial, 2020?

1.4. Formulación de objetivos

1.4.1. Objetivo general

Establecer la relación entre el Liderazgo Docente con la Gestión Pedagógica para la Formación Profesional de Aviadores en la Escuela de Aviación Policial, 2020.

1.4.2. Objetivos específicos

OE1 Identificar la relación que tienen los estilos de liderazgo docente con la gestión pedagógica para la formación profesional de aviadores en la Escuela de Aviación Policial, 2020.

OE2 Establecer la relación que tienen las competencias académicas del liderazgo docente con la gestión pedagógica para la formación profesional de aviadores en la Escuela de Aviación Policial- 2020.

OE3 Determinar las relaciones interpersonales del liderazgo docente en relación con la gestión pedagógica para la formación profesional de aviadores en la Escuela de Aviación Policial, 2020.

1.5. Justificación de la investigación

Para Hernández (2006) se trata de la exposición de razones que posibilitan la investigación, a fin de demostrar que es necesaria e importante. Además, en algunos casos explicar por qué es conveniente y cuáles son sus beneficios.

Ante esta problemática identificada para la presente investigación, se busca que el mismo docente sea consciente de su rol como el gran líder de su gestión pedagógica, que tenga la capacidad de elegir el tipo de liderazgo a aplicar. Asimismo, que sea capaz de modificar su modo de actuación a partir de los nuevos conocimientos que tiene sobre el liderazgo docente en los procesos de la gestión pedagógica.

1.5.1. Justificación teórica

Existen pocas investigaciones a nivel de la educación superior universitaria, en la mayoría de los casos se han realizado en la educación básica, con interesantes resultados. Esta investigación en la Escuela de Aviación Policial permitirá conocer la relación del liderazgo docente en el proceso de la gestión pedagógica para optimizar la planificación y desarrollo de los próximos cursos de especialización de aviadores de la PNP, debido a que hasta el momento, en la institución no se han realizado investigaciones similares con el propósito de optimizar el desempeño de dicho centro de estudios y en particular la formación

profesional de sus aviadores. Por ello se pretende conocer y aplicar adecuadamente el liderazgo docente y la gestión pedagógica en la Escuela de Aviación Policial.

Además, permitirá entender la importancia que tienen los estilos de liderazgo, las competencias académicas y las relaciones interpersonales para optimizar la formación profesional de los aviadores policiales.

1.5.2. Justificación práctica

El estudio también es importante para conocer y comprender la influencia que tiene el liderazgo del docente, para ejercer una labor pedagógica basada en un liderazgo eficiente y eficaz, en la formación profesional de los estudiantes durante su especialización profesional. También es importante para que los docentes comprendan que los conocimientos les permitirán mejorar los procesos pedagógicos en aspectos metodológicos y estratégicos de enseñanza-aprendizaje y en sus interrelaciones psicosociales y culturales con la comunidad educativa en general.

La tesis permitirá incrementar el conocimiento sobre la relación del liderazgo docente en la gestión pedagógica en la Escuela de Aviación Policial. El liderazgo optimiza los procesos de la gestión pedagógica, que sin duda beneficia a la institución, al estudiante y al docente; es valioso porque busca una formación del profesional en forma integral, y hace más eficaz y eficiente a la organización.

1.5.3. Justificación pedagógica funcional

Se aspira a que esta investigación permita identificar el tipo de liderazgo que presentan los docentes de la Escuela de Aviación Policial, para optimizar la formación profesional de sus estudiantes.

Mediante la aplicación de los resultados, la gestión pedagógica ayudará a la Aviación Policial en mejorar la eficiencia de los cuadros que se forman dicha institución para responder a las demandas de especialización que se requieren para brindar un mejor servicio a la seguridad pública nacional.

También, para que los docentes apliquen las herramientas y medios que brinda el liderazgo en los procesos de la gestión pedagógica; y que, estos se evidencien en la actividad didáctica y en los propios estudiantes. Del mismo modo, servirá para orientar cambios y motivar el aumento del interés por asumir un liderazgo positivo en la gestión pedagógica, evidenciándose en las capacidades, actitudes y los resultados obtenidos.

Las conclusiones de esta investigación servirán como fuente de información en la toma de decisiones de la institución y como antecedente para otras investigaciones; así como, para la preparación y actualización de los estudiantes como futuros líderes de su institución y del país.

1.6. Limitaciones de la investigación

El estudio está orientado puntualmente a la especialización de los futuros aviadores que se requiere para la seguridad pública del país con capacidad de liderazgo y con calidad de valores éticos y personalidad. Una limitación que se presenta es el acceso a los documentos de gestión pedagógica, en algunos casos no se encuentra en forma libre o requiere de autorización para su utilización y pueda aplicarse con los instrumentos de investigación; por ello, se contó con el apoyo de docentes y directivos de la institución para la entrega de los respectivos documentos. El liderazgo docente como parte de su función debe aplicar una gestión pedagógica acorde con los nuevos tiempos de cambios tecnológicos que se vienen dando en el planeta tierra.

Otra limitación, fue el tiempo en el que se desarrolló el curso de especialización, durante el 2020; tiempo en que se produjo la emergencia sanitaria ocasionada por el COVID-19; coyuntura que obligó a modificar el cronograma de las actividades académicas de la Escuela de Aviación Policial e implementar de manera rápida la tecnología digital, obligando a los docentes a realizar cambios en su didáctica y metodologías pedagógicas.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes de estudio

2.1.1. Antecedentes internacionales

Rosales (2019) sustentó su tesis: *“Liderazgo pedagógico y gestión pedagógica en la unidad educativa fiscal “Alberto Perdomo Franco” Guayaquil, 2018”*, en Ecuador.

El objetivo de la investigación fue: “Determinar de qué manera se relaciona el liderazgo pedagógico con la gestión pedagógica en la unidad educativa fiscal “Alberto Perdomo Franco” en Guayaquil, 2018. La población fueron 41 trabajadores: 2 directivos, 1 de servicio y 38 docentes que conforman la unidad educativa. La muestra fue de 38 docentes, como los elementos del estudio. El investigador aplicó el método cuantitativo; fue de tipo descriptivo; y el diseño fue correlacional. Como técnica se utilizó la encuesta y como instrumento, el cuestionario. Se obtuvieron los siguientes resultados: $r=0,512^{**}$ (Sig.= $0.001 < 0,01$), por lo que la investigación concluye que en la Unidad Educativa “Alberto Perdomo Franco”, existe relación entre el liderazgo

pedagógico y la gestión pedagógica, lo que significa que cuando existe un buen liderazgo pedagógico en una institución, ésta repercute en la gestión pedagógica de manera positiva. Además, también se reveló que existe un predominio muy marcado entre el nivel del liderazgo pedagógico bueno con un 81.58% y con una prevalencia de nivel regular con un porcentaje del 87% para la variable de gestión pedagógica.

Castro y Guamán (2017) sustentaron su tesis: *“Liderazgo y gestión docente como búsqueda de la excelencia en educación en la Unidad Educativa Santa Rosa”*, en la Facultad de Ciencias Humanas y de la Educación en la Universidad Técnica de Ambato, Ecuador.

El objetivo de la investigación fue “determinar el nivel de liderazgo y gestión docente como elemento de excelencia educativa”. La población y la muestra fueron los mismos docentes entre hombres y mujeres. Se aplicó el método mixto de tipo exploratorio. El diseño de la investigación fue descriptivo y correlacional. Como técnica se utilizó la encuesta y como instrumento se aplicó un cuestionario. Los autores concluyeron que el nivel de liderazgo encontrado fue positivo porque a través de la autoevaluación realizada a los docentes se encontró un nivel muy alto de liderazgo situándose en un valor de 3,4 sobre 4. Pero dentro de los procesos de gestión educativa hay un nivel inferior al logrado en liderazgo ubicado en un nivel de 2,7 sobre 4.

Farías (2010) sustentó su tesis: *“La Influencia del Liderazgo Pedagógico en el Rendimiento Escolar”*, en la Facultad de Educación y Humanidades de la Universidad La Frontera en Temuco - Chile.

El objetivo general fue; “Describir los factores que favorecen la identidad institucional del equipo de gestión y docentes en las escuelas y como se relaciona

con el rendimiento escolar de los alumnos”, para conocer y comprender a profundidad mediante un estudio de caso evaluativo. La investigación fue con un método mixto, de tipo descriptivo e interpretativo. Se realizó en cuatro centros educativos en la comuna de Santiago Centro, dos centros de carácter municipal y dos escuelas privadas subvencionadas. Se utilizó una muestra bajo criterios de selección intencionada, conformado por docentes del primer ciclo y el equipo de gestión de cada escuela. Las conclusiones señalan que en dos escuelas se conocen y se sabe acerca de la importancia que tiene el Liderazgo pedagógico en la práctica para mejorar la convivencia escolar y las acciones que se realizan en situación de enseñanza aprendizaje; pero, sólo se queda en el discurso y no se lleva a la practica en forma diaria para favorecer las necesidades de los educandos. Con relación al tipo de liderazgo, consideran que éste se caracteriza por el autoritarismo. Este tipo de liderazgo realiza una evaluación constante de las acciones que suceden en los establecimientos; obligando a todos los estamentos de un centro educativo a conocer la “visión” educativa de ellos; sin embargo, la práctica es contraria.

Agustín (2014) desarrolló el estudio titulado: “*Liderazgo Docente y Disciplina en el Aula*”, en los centros educativos del nivel primario en el distrito de Quetzaltenango, Guatemala. Universidad Rafael Landívar, Facultad de Humanidades.

El objetivo principal del trabajo fue “Determinar la relación del liderazgo de los docentes con la disciplina en el aula”. La población estuvo conformada por los estudiantes del sexto grado y los docentes del nivel primario, en las escuelas ubicadas en el distrito educativo No. 09-010: la Escuela Oficial Urbana para niñas “Secundina Arriola# y otra para Varones “20 de octubre”. La muestra fue de 71

estudiantes: 38 mujeres y 33 varones, de edades entre 11 a 14 años, la mayoría provenientes del área urbana y una minoría del área rural de la ciudad de Quetzaltenango. Se trabajó con 4 docentes de sexo femenino. Se aplicó el método cualitativo, el tipo de investigación fue descriptivo, no experimental, el diseño fue descriptivo. Se utilizó como técnica la encuesta y se aplicó como instrumento, el cuestionario. Las conclusiones fueron que, a pesar de los esfuerzos del profesor por desarrollar un buen liderazgo y mantener la disciplina adecuada, es necesario que se actualicen en el uso de metodologías, estrategias y herramientas para que puedan desenvolverse en el aula; y, de esa manera, beneficien a los estudiantes. Como recomendación a los docentes el trabajo de investigación señala que, es necesario reconocer la importancia del liderazgo en las habilidades para gobernar, organizar y dirigir una clase de manera integral y eficaz, dando de esa manera la oportunidad a los alumnos para que desarrollen sus aptitudes y les faciliten el aprendizaje a través de la disciplina en el aula.

Cerdá y Ramírez (2010) llevó a cabo el estudio titulado “*Evaluación de Estilos de Liderazgo en la Docencia: Una Aplicación en la Enseñanza Universitaria de Postgrado, realizado en México*”.

Este estudio tuvo como objetivo: “Diseñar un modelo de buenas prácticas docentes, para superar las limitaciones de las técnicas tradicionales basadas en la clase magistral”. La población y la muestra fueron las mismas y la conformaron docentes de postgrado de la Dirección de Empresas y Tecnologías de la Información. El método fue cuantitativo, el tipo de investigación descriptivo - no experimental y el diseño fue descriptivo, no correlacional. La técnica utilizada fue el análisis de la información y como instrumento, el cuestionario. Los autores concluyen que los docentes universitarios, deben orientar su labor pedagógica

para que los estudiantes adquieran no sólo conocimientos teóricos, sino también desarrollen las habilidades necesarias para que ellos puedan utilizar dichos conocimientos así como también las habilidades necesarias para que se apliquen a situaciones concretas del contexto y a la vida cotidiana; también los docentes deben fomentar las competencias personales como: el liderazgo, para que se manifieste en la resolución de problemas, en la toma de decisiones, en la comunicación efectiva y en el desarrollo de capacidades, tales como: el análisis, la reflexión, la planificación y la evaluación en el práctica de la gestión empresarial.

2.1.2. Antecedentes nacionales

Quispe y Caljaro (2019) en su investigación denominada: “*Liderazgo y su influencia en la gestión pedagógica y administrativa de directores en las instituciones educativas en Chucuito, Juli*”, en la Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez. Puno - Perú.

El autor de la tesis tuvo como objetivo de su investigación: “analizar la influencia del estilo de liderazgo en la gestión pedagógica y administrativa de directores en las Instituciones Educativas Primarias del ámbito de la UGEL Chucuito Juli”. La población estuvo conformada por 116 directores y la muestra por 60 directores. El método de investigación fue cuantitativo, de tipo explicativo causal simple y el diseño no experimental, correlacional. La técnica empleada fue el muestreo simple y, como instrumento se utilizó el cuestionario. La investigación concluyó que es predominante el estilo capacitador del director.

Calla (2018) investigó sobre: “*Estilos de liderazgo del docente y su desempeño, según percepción de los alumnos en un instituto superior del Callao*”, en la Universidad San Ignacio de Loyola.

El objetivo fue determinar la relación entre el estilo del liderazgo y el desempeño docente en el aula. La población de estudio estuvo conformada por todos los estudiantes (1,019) de un Instituto Superior del Callao y la muestra fue de 280 estudiantes. Se aplicó la técnica de la encuesta y como instrumento un cuestionario con 40 ítems; la que fue validada por expertos académicos. La investigación fue de tipo descriptivo, no-experimental e interpretativo, el diseño fue descriptivo-correlacional y de corte transversal. La investigación concluye que existe una correlación significativa y positiva entre el liderazgo del profesor en su dimensión democrática, con una percepción alta de los alumnos sobre la dimensión democrática en los docentes. Es decir, a mayor estilo democrático mejor desempeño docente.

Pucuhuayla (2017) sustentó su estudio: *“Liderazgo pedagógico y desempeño docente en las instituciones educativas del distrito de Huancayo en la Universidad Nacional del Centro del Perú”*.

La investigación tuvo como propósito principal: “Establecer la relación entre el liderazgo pedagógico y el desempeño docente, en las I.E. del distrito de Huancayo”. La metodología se realizó bajo un enfoque cuantitativo. El tipo de investigación fue descriptiva, no experimental. El diseño de la investigación fue correlacional y de corte transversal. Tanto la población como la muestra estuvieron constituidas por 60 docentes de 5 instituciones educativas del nivel primario. Como técnica para la recolección de datos se utilizó la encuesta y el instrumento utilizado fueron dos cuestionarios con 15 ítems en la primera variable (liderazgo pedagógico) y 20 ítems para la segunda (desempeño docente). La validación fue realizada mediante el juicio de expertos, siendo aprobada con un porcentaje entre el 90 % y 91 %, alcanzando la confiabilidad del 0,846; dato

obtenido mediante el coeficiente alfa de Cronbach. Entre sus conclusiones se obtuvo como resultado que existe una correlación positiva alta ($r = 0,837$) entre ambas variables de investigación, teniendo un nivel significativo de 0,05; desde los resultados logrados se refleja que, en cada una de las dimensiones, con la relación más alta, la obtención y la asignación de recursos en forma táctica y el manejo de las clases, se alcanza un coeficiente de correlación de 0,678.

Acosta (2016) sustentó su estudio: *El liderazgo docente y disciplina escolar en los estudiantes del quinto grado de primaria de la I.E N° 3077 El Álamo Comas; Lima, 2016*”.

La tesis tuvo como objetivo: “determinar la relación que tiene el liderazgo docente con la disciplina escolar en los estudiantes investigados”. La investigación se realizó bajo un enfoque cuantitativo empleando como método el hipotético deductivo. El tipo de investigación fue descriptivo, no experimental. El diseño de la investigación fue de carácter descriptivo - correlacional y de corte transversal. Se consideró a una población de estudio de 86 estudiantes que estudian en las tres aulas del quinto grado, considerándose como muestra censal a la totalidad de la población. La técnica aplicada fue la encuesta y se elaboró y aplicó como instrumento, un cuestionario. Se utilizó una prueba no paramétrica (Rho Spearman) para realizar la contrastación de hipótesis, la misma que refleja la existencia de una relación directa en los resultados de $Rho=0,746$ ($p =0,000$), significando que existe una correlación alta. Se concluyó que existe una relación significativa entre la variable liderazgo docente con la variable disciplina escolar entre los estudiantes que cursan el quinto grado del nivel primario de la I.E N° 3077 “El Álamo” ubicado en el distrito de Comas de Lima Metropolitana, el año 2016. El autor de la tesis, entre otros puntos recomienda que se debe de continuar

desarrollando o afianzando este tipo de liderazgo entre los docentes que vienen aplicando un enfoque democrático con el propósito de mejorar la disciplina escolar para optimizar la formación del estudiantado.

Martínez (2011) sustentó su investigación *“El liderazgo transformacional en la gestión educativa de una institución educativa pública en el distrito de Santiago de Surco”*. La misma que se realizó en la Pontificia Universidad Católica del Perú (PUCP).

La investigación tuvo como objetivo: “Reconocer las características del liderazgo transformacional en el director”. La investigación se realizó mediante el enfoque cuantitativo. La investigación fue de tipo descriptivo; como diseño de la investigación se empleó el estudio de casos. La población estuvo conformada por un total de 21 directores del nivel primaria de menores, de las instituciones educativas Públicas del Distrito de Santiago de Surco pertenecientes a la UGEL 07, siendo la muestra de 19 directores (2 varones y 17 mujeres). Para la investigación se utilizó como técnica la encuesta y se aplicaron dos instrumentos: un cuestionario para el Liderazgo Multifactorial (MLQ-Ss), como formulario dirigido a profesores y directores, también se llevó a cabo una entrevista. Se concluye en la investigación que se pueden identificar tres características del liderazgo transformacional que son atribuidos a los directores, entre las cuales se tienen: influencia, motivación y estimulación hacia el docente. Con respecto al análisis realizado en base a las relaciones según las opiniones vertidas por los docentes y los datos obtenidos de los encuestados a fin de obtener una descripción del ejercicio del liderazgo transformacional en la institución seleccionada, se puede determinar que, mientras el director de la I.E. pública estudiada, reconoce todas las características del liderazgo transformacional entre los docentes; estos

solo reconocen al director algunas características del liderazgo transformacional, principalmente aquellas vinculadas a la dirección en la organización y en la forma de cómo se vincula con ellos.

2.2. Bases teóricas - científicas

2.2.1. El liderazgo

Concepto de líder

Antes de definir el liderazgo docente, abordaremos el término de líder. Para Barahona (2004), “La palabra líder procede inicialmente de la voz inglesa lead y se escribe en inglés leader, cuyo significado es: dirigir, encabezar, guiar o conducir por parte de una persona a una organización”. Asimismo, según Encarta (2006), “El líder es una persona a la que un grupo sigue, reconociéndolo como jefe u orientador en diversos contextos de la actividad humana”.

Sobre el rol del líder Lussier y Achua (1999) señalan:

“En cualquier grupo, grande o pequeño, algunos individuos tienen más poder e influencia que otros. Quien tiene esta influencia mayor asume una posición de importancia en el grupo y tiende a ser reconocido como el líder. Así, cabe definir al líder como el individuo que ejerce la mayor influencia en el grupo.” (p. 66)

Por su parte, Huachalla (2011) expresa:

“Es la singular capacidad que tiene una persona, sea hombre o mujer, joven o adulto, de conmover, inspirar, concientizar y movilizar a las masas populares para actuar en conjunto en la búsqueda y logro de un objetivo común que permita al final alcanzar, sin ningún tipo de discriminación, el bienestar de todos los seguidores de un líder. (p. 60)

Por tanto, el líder es aquel individuo de una institución con capacidad de lograr que otros lo apoyen sin tener necesariamente autoridad formal. Para el colectivo es aquel capaz de dirigirlos hacia objetivos comunes y que les provea la posibilidad de autorrealización y de crear confianza hacia los demás.

Definición del concepto de liderazgo

Luego de aclarar el término líder, nos preguntamos: ¿Qué es el liderazgo? y ¿por qué es tan importante? Para proceder a definir el concepto de Liderazgo.

Rojas, A. y Gaspar, F. (2006,) definen “el liderazgo implica tomar decisiones acertadas en ocasiones difíciles, crear y articular una visión clara, establecer objetivos alcanzables y proporcionar a los seguidores conocimiento y herramientas para alcanzar esos objetivos” (p. 18).

Para Gardner (1993), El liderazgo “es el proceso de persuasión o de ejemplo por medio del que un individuo (o equipo de liderazgo) induce a un grupo a alcanzar objetivos planteados por el líder o compartidos por el líder y sus seguidores”.

Según Davis y Newstron (2005) “El liderazgo es el proceso que ayuda a otros para trabajar con entusiasmo hacia determinados objetivos, es decir, es el acto fundamental que facilita el éxito de la empresa, de una organización y su gente” (p. 87).

Para Rodríguez Valencia (2006) “El liderazgo es el proceso de dirigir e influir en las actividades de los grupos para se alcancen los objetivos fijados”. (p. 44).

Peter Drucker (2003) “El liderazgo, tal como lo conocemos, nace directamente de la inteligencia, quizá también del poder y carisma personal, del deseo y del compromiso y de una voluntad de hacer cosas que los demás están menos dispuestos a hacer” (p.133). Para este autor el liderazgo “es una denominación que se encuentra en el marco de la globalización y en el contexto de las distintas organizaciones empresariales, educativas, etc.”.

Chiavenato (2006) señala que:

“... el liderazgo es necesario en todos los tipos de organización, ya sea en las empresas o en cada uno de sus departamentos. También es esencial en las funciones de la administración por que el administrador necesita conocer la motivación humana y saber conducir a las personas, esto es, ser líder”. (p. 104)

Otros autores lo definen como: “... un proceso interpersonal que implica los intentos de influir en otros individuos para lograr una determinada meta”. (Hit, 2006, p. 350). Del mismo modo, Daft & Marcic (2006), refiere que “El liderazgo es la capacidad de influir sobre las personas para lograr las metas organizacionales” (p. 412).

Como se puede observar, existen muchas definiciones acerca del concepto liderazgo, unos como proceso, otros lo asumen como cualidades que caracterizan a un líder, para otros depende de diversos factores y también de las características personales de cada líder en particular; así como también el arte de influir con ideas u opiniones a un grupo de personas u organizaciones de cualquier tipo.

En resumen, el liderazgo es la manera como el líder ejerce sus capacidades y actitudes para influir en los otros para solucionar o enfrentar determinadas situaciones y lograr los objetivos esperados de forma satisfactoria. Por esa razón, está referido a las cualidades de una persona y el arte de influir con ideas u opiniones a un grupo de personas.

De esa manera, tanto el líder y el liderazgo están presentes en diversos campos de la sociedad: militar, administración, social, deportes, etc.; en este caso concreto de la presente investigación, interesa enfatizar en particular en el rol docente y en la gestión pedagógica.

A modo de conclusión, podemos decir que: mientras el líder es la persona que conduce, el liderazgo viene a ser la función que se ejerce frente a los demás.

Evolución del concepto liderazgo

En el proceso histórico y a lo largo del tiempo se tenía la idea que el líder era un ser superior con atributos y poderes sobrenaturales, al cual se debían someter.

Veamos algunas ideas más comunes con relación al líder: La primera idea era que el líder era un don divino o era hereditario, en parte tenía relación con el nivel de conocimientos de las personas por su condición social principalmente. Posteriormente con el cambio de época y la educación, las personas fueron dejando las ideas de relacionar el don del líder con los genes, sin dejar de reconocer que algunas personas nacen con algunas capacidades, como señala Howard Gardner, en particular en la inteligencia interpersonal.

Se pensaba que los líderes son seres que solo existen en la cúspide de la organización, controlan, manipulan, etc. Esta era la forma de pensar de las personas hasta por los científicos sociales, para aclarar un tema de mucha importancia en las organizaciones. Los estudios demostraron que algunas personas en algún espacio social son líderes y en otros pasan desapercibidos, por ejemplo, la comunidad donde vive no lo reconoce, pero si son reconocidos en otros espacios sociales.

En su trabajo de tesis sobre el tema de liderazgo, Pisconte (2015) señala que:

“Las primeras investigaciones centraron la atención en los líderes que habían logrado un nivel de grandeza y, en consecuencia, recibieron el nombre de enfoque del gran hombre. La idea fue descubrir que fue lo que hizo grandes a estas personas y seleccionar a esos líderes futuros que mostraban los mismos rasgos”. (p. 21).

Desde esa mirada podemos señalar como ejemplos a destacados personajes que han sido reconocidos como líderes en algún momento de la historia mundial, como, por ejemplo: Alejandro Magno, Napoleón Bonaparte, Simón Bolívar, Gandhi, Einstein, entre otros ilustres personajes: militares y políticos.

Otra creencia es que, para ser líder es necesario ser carismático, qué por su personalidad e influencia puede inspirar y hacer que los demás lo sigan. Estos son líderes con carisma como una cualidad que muchos creen viene como algo natural desde el nacimiento que los hacen muy especiales; sin embargo, muchos líderes no poseen esa cualidad; por el contrario, dan miedo pero son aceptados como líderes.

Al ingresar al presente siglo, la idea del líder se concibió como aquel individuo que desde su rol se convierte en el salvador de la organización, institución o comunidad, o sea una noción individualista; sin embargo, en debates posteriores, se considera que el líder es un producto social dentro de un marco histórico y contextual, en ese contexto y posiciones contrapuestas surge el concepto de liderazgo que; por un lado, no resta importancia a la aparición de los líderes como un hecho circunstancial; y por otro, se consolida el liderazgo como un hecho o fenómeno consustancial a la organización social. Así surgen los estilos de liderazgo en las diversas organizaciones: liderazgo transformacional, liderazgo transaccional, liderazgo situacional y liderazgo Laisser Faire.

Teorías sobre el líder

Como se ha señalado, es a inicios del siglo XX que se realizaron estudios sobre el líder; generando la aparición de varias teorías, entre las cuales podemos señalar las siguientes:

a) Teoría de los rasgos:

Según señala Mirtha Pisconte (2015) “los primeros esfuerzos para entender el éxito del liderazgo se enfocaron en las características o rasgos personales de un líder, realizándose las investigaciones en las décadas de 1920 y 1930”. Este concepto está referido a las peculiaridades en una persona que la hace ser líder, como, por ejemplo: su valentía, inteligencia, valores, apariencia física, etc. Esta teoría sobre el líder considera rasgos de la persona líder y los diferencia de los que no lo son. De ese modo, Pisconte establece 5 atributos: “Ambición y energía, deseo de dirigir, honradez e

integridad, confianza en sí mismo, inteligencia y conocimientos adecuados para el puesto”. Según esta teoría si un sujeto reúne dichas características es un líder.

b) La teoría del comportamiento o conductual

Acuña (2010) define este enfoque como “consecuencia de la limitación del enfoque de los rasgos”. Si la clave no se encuentra ahí; entonces, se debe “investigar lo que hacen”. “Este enfoque, recoge los aportes de Universidades como: Ohio, Michigan, Harvard y otros, identificando dos tipos de conductas: comportamientos centrados al realizar tareas y el dirigido hacia las relaciones interpersonales”. (p.23).

Villasmil (2006), “los clasifica según las actitudes del líder en dos grupos: Líder Autócrata y Líder Demócrata”. En cambio, Barahona (2004), “clasifica al líder en emocional, empático, de ajuste, de escrúpulos y de apertura a la experiencia”. Por lo que, este enfoque está centrado en la conducta del líder, quien asume o se hace cargo de determinada situación o conflicto frente a sus seguidores. Otros autores agregan a la clasificación de Villasmil: el denominado Líder Laissez-Faire ("Dejar Hacer").

c) Teoría de la contingencia situacional

Acuña (2010) enfatiza que:

“...surgen como respuesta al hecho de que predecir el éxito del liderazgo era algo más que aislar unos cuantos rasgos o conductas preferidas. La importancia de obtener resultados congruentes dio origen a un nuevo énfasis en los factores situacionales. La relación

entre los estilos de liderazgo y la eficacia indicaba que los estilos de liderazgo eran apropiados según las condiciones de cada situación, y que se debían tener en consideración, variables como la madurez de los colaboradores, el temperamento y carácter del líder y los colaboradores, las circunstancias de tiempo, tarea y lugar, entre otras". (p. 24).

Es decir, un grupo es eficaz si tiene vinculación adecuada entre el estilo de interacción del líder con sus subordinados y el grado en que la situación le permite ejercer control e influencia.

Tipos de liderazgo

Según las teorías del liderazgo de diversos autores se propone la clasificación de cuatro tipos. Los que están referidos a la persona y corresponde a las concepciones que se tenía en el siglo pasado, es decir, respecto a la conducta o las actitudes de los individuos considerados líderes en una organización o comunidad.

a) Líder Autocrático:

Aquel que da órdenes, y supera su cumplimiento, es dogmático e impositivo. Es un personaje que no deja a sus seguidores manifestar sus ideas, por lo que mantiene la comunicación en una sola dirección: él hacia sus seguidores.

b) Líder Paternalista:

Es un líder que es posible que desee realmente el bienestar de sus seguidores o puede que no. Su característica principal es ser empático y se relaciona con sus seguidores como un padre trata a sus hijos, con mucho aprecio, sobreprotector, pero con autoridad. Soluciona los

problemas de los demás, hace cosas por y para ellos y siempre repite: “que no se preocupen porque él ya ha resuelto todo para ellos”. A veces dialoga con sus seguidores para conocer sus opiniones y hacer creer que es un líder democrático que busca la participación de los demás, pero al final es él quien toma las decisiones.

c) Líder Participativo Democrático:

Es un líder que consulta con los demás las acciones y las decisiones propuestas; además, promueve la participación democrática. Es un conductor del grupo que orienta, facilita e incentiva a sus seguidores. Practica la democracia y permite que sus seguidores expongan sus ideas y toma en consideración sus propuestas. Es aquel que mantiene una comunicación horizontal con los demás.

d) Líder Laissez-Faire (liberal):

Proviene del término francés que se traduce como: “dejar hacer-dejar pasar”: es decir, es un líder que no se compromete con los problemas, dejando que sean sus seguidores quienes busquen soluciones a los problemas o conflictos que se producen en la organización. En algunos casos, con una mínima intervención y en otros ni siquiera participa como líder. Además, este tipo de liderazgo tiene poco o ningún interés por sus seguidores y por los resultados. Es un líder cuyo estilo esquivo evita responsabilidades, conflictos y problemas.

Importancia del liderazgo en la docencia

El siglo XXI debe dar respuesta a las características del cambio de época que vivimos, debe preparar a los docentes con una formación integral, que comprenda y actúe en diversos contextos de su realidad y

sociedad, debe formar a un docente con liderazgo. La educación tiene como fin desarrollar la personalidad y profesionalidad del país, un papel esencial y estratégico, con capacidad de actuar positivamente ante cualquier circunstancia adversa. Debe estar en condición de anticiparse a los hechos, con visión de futuro, a partir del conocimiento profundo de la realidad, capaz de solucionar problemas con creatividad, iniciativa y orientado en lograr el bienestar personal y social. Es decir, se requiere de la formación de docentes que desarrollen el liderazgo en las instituciones educativas y sobre todo que lo fomenten a sus alumnos.

Para Contreras T. (2016), “el concepto de liderazgo docente va más allá del hecho de que los profesores asuman posiciones formales o tareas de liderazgo”. En esa línea Nappi (2014) manifiesta que “el docente líder... no es un cargo asignado, sino un rol que el individuo asume por sí mismo”.

Asimismo, Helterbran (2010) señala que:

“... el liderazgo docente no reside en esencia en los cargos más formales, sino en que el docente vea las necesidades, identifique problemas y tome las riendas de la solución por sus propios medios. Este escenario tiene pocas chances de darse mientras los profesores no tomen conciencia sobre sus propias capacidades y roles de liderazgo, y mientras no desarrollen las competencias y la confianza que se requieren para el ejercicio de un liderazgo pedagógico efectivo”.

Un docente líder tiene como profesional de la cultura la búsqueda permanente del desarrollo de que su labor pedagógica sea efectiva y fomente las condiciones para que entre los estudiantes construyan sus

conocimientos, competencias, actitudes y motivaciones. Estos son conceptos que están comprendidos en la idea del liderazgo docente.

El liderazgo es una de las competencias profesionales que deben tener los docentes para desarrollar aprendizajes con sentido y significatividad. En particular, en la docencia universitaria donde los docentes deben transformarse en líderes, por su importancia en la construcción de nuevos profesionales. Sin embargo, hay que recordar que dicho tipo de liderazgo se ha ido dejando de lado en la actualidad, asumiéndose el rol del liderazgo como una práctica social que se ejerce por una persona con responsabilidad sobre un cargo.

En la actualidad la preocupación del liderazgo docente aparece en los nuevos paradigmas científicos y tecnológicos que viene dándose en esta época de cambios en este mundo globalizado. Los nuevos paradigmas en busca de la calidad educativa, basadas en las competencias y las exigencias del mercado laboral; lo cual obliga a que, las instituciones educativas superiores orienten su labor pedagógica en formar profesionales para que estén en capacidad de enfrentar los nuevos retos que la sociedad demanda.

Es indispensable que, en la actividad profesional del docente, se asuma la responsabilidad de desarrollar el liderazgo, de convertir a cada estudiante en líder social que proyecte su trabajo a la familia y a la comunidad, que sea capaz de tomar decisiones acertadas con proyección a futuro, y que pueda convertirse en el mejor capital humano que empuje el desarrollo social.

Los docentes líderes resultan vitales en sus instituciones. Profesionales reconocidos por los estudiantes por sus habilidades de la enseñanza e influencia en su comportamiento; porque son capaces de orientar a los estudiantes a que actúen en post de ideales o de metas que son aspiraciones del colectivo; son modelos y ejemplos para su comunidad. Ejercen una influencia en base a sus habilidades para ejercer su autoridad y provocar subordinación.

El siglo XXI exige nuevas demandas educativas indispensables a las sociedades actuales; y que, no pueden continuar con los mismos modelos educativos, menos aún sin plantear los siguientes aspectos: un enfoque de liderazgo centrado en la gestión pedagógica, distribuido en la comunidad educativa, un desarrollo participativo y un crecimiento profesional permanente.

2.2.2. Variable liderazgo docente

Según Russell (1996) el liderazgo docente, “es un desempeño que implica inspirar, comunicar y motivar a los otros para que alcancen una meta”. Por lo que, deben ejercer su liderazgo en los procesos pedagógicos y didácticos en su relación con los estudiantes para el logro de las competencias educacionales propuestas.

El docente a nivel de la educación superior universitaria reconoce alguna dificultad para transformarse en líder. Sin embargo, el docente debe identificar la necesidad de la innovación y creatividad, inspirar confianza entre los estudiantes para motivar y promover la participación en las diversas tareas a ejecutar.

De acuerdo a lo planteado en el Foro del Acuerdo Nacional para la Educación (2015): “Los maestros tendrán que asumir funciones crecientemente complejas y de mayor alcance, en una tarea que además de profesión es un arte,

con bases científicas y cada vez más tecnificada...” esa complejidad se encuentra vinculada directamente a su condición de líder educacional, el que necesita poseer condiciones como: convicción, persuasión, perseverancia, entusiasmo por su trabajo, confianza, responsabilidad, preparación permanente, profunda solidaridad humana y una gran creatividad. Un líder, no es un ser excepcional por si mismo, sino que se hace en base a su preparación constante y su desarrollo permanente.

En el informe de la UNESCO “La Educación Encierra un Tesoro”, Jacques Delors, considera que los docentes en este nuevo siglo deben contar con las competencias suficientes para “despertar la curiosidad, desarrollar la autonomía, fomentar el rigor intelectual y crear las condiciones para el éxito de la enseñanza formal y la educación permanente...”; sin embargo, las instituciones educativas todavía siguen de espaldas a la realidad; es decir, sin lograr el liderazgo docente frente a los estudiantes, por diversos motivos: como el pedagógico, psicológico, cultural, tecnológico y social para cumplir con la comunidad educativa. En esa orientación, un líder educacional debe ser capaz de persuadir, insistir y reiterar, de espíritu creativo, y sin precisamente estar dotado de condiciones excepcionales.

Por ello, es importante tener en cuenta que, el liderazgo del docente frente a los estudiantes debe lograr el desarrollo de actividades pedagógicas de alta calidad.

2.2.3. Dimensiones del Liderazgo docente

Con relación al liderazgo docente en la Escuela de Aviación Policial, se han considerado tres dimensiones: Estilos de liderazgo, Competencias Académicas y Relaciones Interpersonales.

Dimensión: Estilos de liderazgo

En el presente siglo, en referencia al liderazgo de los docentes, en particular en la educación superior universitaria, se ha contemplado cuatro estilos por cuanto son teorías que tienen una visión práctica del liderazgo y con un enfoque centrado en lo pedagógico, las que se encuentran vigentes en el presente siglo XXI. El liderazgo es una forma de organización en la escuela y en el aula para desarrollar el buen desempeño docente y una buena formación en los educandos.

Bolívar (2014), considera que “es más relevante y productivo centrarse en las prácticas del liderazgo”. En estos últimos tiempos, podemos señalar cuatro estilos: transformacional, transaccional, situacional y laissez faire.

a) Liderazgo Transformacional:

Este estilo de liderazgo, según Fishman (2005) es un proceso donde:

“Los líderes y seguidores hacen entre sí para avanzar a un nivel más alto de la moral y la motivación”. Más que gestionar, busca estimular la innovación y el cambio mediante la participación colectiva impulsada por los líderes para influir en la cultura de la institución educativa: colaboración, el compromiso y esfuerzo de todos para lograr mejores aprendizajes. (p. 18)

El líder transformacional en el aula y la escuela es un motivador para lograr desempeños más allá de las propias expectativas de sus seguidores. Este liderazgo presenta las siguientes características: comprometido, innovador, eleva la calidad, las relaciones interpersonales y reduce los conflictos, entre otras virtudes.

Este liderazgo transformacional es importante adaptarlo a la actividad del docente universitario, para ello es necesario conocer sus características. Bass

(1985), “señala que, el líder transformacional se distingue por cinco características básicas, que pueden relacionarse con la labor desempeñada por el profesor universitario en sus competencias docentes”.

Estas son:

1. **Carisma:** Trasmite entusiasmo, confianza y respeto entre sus seguidores. Debe mostrar autoconfianza, generar lealtad y compromiso, ser honesto y coherente.
2. **Motivación:** Comunica una visión convincente, que estimula y atrae a sus seguidores, sabe comunicar su visión de modo convincente en forma oral y con su propio ejemplo.
3. **Estímulo intelectual:** Promueve nuevos enfoques y soluciones a los problemas, mediante el diálogo, enfatizando la inteligencia y racionalidad para la solución de problemas entre sus seguidores, generando nuevas ideas y asume responsabilidades.
4. **Consideración individual:** Considera las necesidades individuales para guiarlos según el potencial. Da ánimo para aumentar el optimismo y entusiasmo al comunicar sus visiones de futuro.
5. **Tolerancia psicológica:** Sabe tolerar los errores de los demás y utilizar los propios para mejorar. Tiene sentido del humor para crear una atmósfera agradable a fin de tratar los problemas y conflictos que se presentan.

b) Liderazgo transaccional:

Es gestor de las transacciones que se presentan en la organización para lograr un trabajo eficaz y por medio del cual establece una relación con sus seguidores.

Stone (1992) señala que: “no es suficiente para enfrentar las transformaciones que requiere la escuela en este nuevo siglo”. Incluso, señala que “ambos tipos de liderazgo son diferentes, pero no son mutuamente excluyentes”, al referirse al liderazgo transformacional y transaccional.

De ese modo, con relación a estos liderazgos Mirtha Pisconte (2015) precisa que:

No deben ser vistos como enfoques opuestos, señalando que el liderazgo transformacional se construye sobre el liderazgo transaccional, a su vez, produce niveles de esfuerzo y desempeño de parte de los empleados que va más allá de los que ocurriría con un enfoque transaccional por sí solo. (p. 38)

Según Bernard Bass, los líderes transaccionales determinan lo que deben hacer los empleados para lograr objetivos de la organización, mientras que los líderes transformacionales, motivan a que se haga lo que se esperaba hacer originalmente.

Ambos liderazgos; transformacional y transaccional, fueron establecidos por Burns, señalando que “el estilo de transformación genera cambios significativos en la vida de las personas y organizaciones, rediseña percepciones y valores, impulsa los cambios de expectativas y aspiraciones de los empleados”. Mientras que el liderazgo transaccional “es como un intercambio entre el líder y sus seguidores, donde estos reciben un valor a cambio de su trabajo, pero no se basa en generar una relación”.

c) El liderazgo situacional:

Este estilo de liderazgo fue creado desde el enfoque básico de las contingencias por Paúl Hersey y Kenneth H. Blanchard (1974). Según Manuel Álvarez (1998) en su obra: “El liderazgo de la calidad total”, sostiene

en relación al liderazgo situacional considera de Hersey y Blanchard que: “no existe ningún tipo de dirección cuya bondad dependa de la persona que lo ejercita. Lo que si existen son distintos momentos condicionados por el ambiente organizacional a los que hay que aplicar distintos modos de relación y liderazgo”. Un estilo que requiere de un líder que sea sensible, capaz de adecuarse a los cambios que se puedan producir en un determinado contexto y ser versátil para adaptarse a las nuevas realidades y tomar decisiones ante conflictos que le toca conducir. Se caracteriza por ser: innovador y visionario, de mente ágil y mantiene equilibrio frente a los diversos comportamientos de los estudiantes en el aula.

Según este estilo, los líderes tienen la capacidad de adaptarse en función de la situación concreta y el desarrollo de sus seguidores. Se considera que es efectivo y beneficioso para enfrentar situaciones diversas y lograr éxitos en bien de la institución. Es un estilo ampliamente conocido en la psicología y los recursos humanos. Sus autores consideran dos niveles básicos de comportamiento del líder:

1. “Dirección: El comportamiento directivo del líder está centrado en la definición de las tareas, establece qué, cuándo y cómo se realizan”.
2. “Apoyo: El comportamiento de apoyo está centrado en el desarrollo del equipo, hace hincapié en la participación de todos sus miembros. Da cohesión y motiva a las personas”.

Considera las dos dimensiones del modelo de contingencia de Fiedler sobre el liderazgo situacional: “comportamientos orientados a la tarea y las relaciones” calificándolas como: “altas y bajas”, además señala cuatro etapas:

1. Ordenar. Cuando el alumno no está motivado y no tiene los conocimientos para realizar la tarea.
2. Persuadir. El alumno comienza a adquirir los conocimientos, pero no está motivado para desempeñar la tarea.
3. Participar. Cuando el alumno posee, hasta cierto grado, el conocimiento y la motivación para llevar a cabo la tarea.
4. Delegar. El alumno ya está motivado y tiene los conocimientos necesarios para realizar la tarea”.

d) Liderazgo Laissez Faire

Es el líder que deja hacer y no está presente cuando se le necesita, evita implicarse y asumir posiciones. Esto inspira libertad de acción y creatividad, pero a veces genera poca motivación y deja al grupo a la deriva. Este tipo de liderazgo funciona cuando el grupo es maduro, responsable y está altamente motivado, o cuando tiene talento y habilidades muy altas. La comunicación es bidireccional entre los seguidores. El líder delega todas las decisiones en el grupo y no ejerce ningún control.

Dimensión: Competencias académicas del liderazgo:

Es importante que los líderes conozcan que aspectos o dimensiones del liderazgo, de sí mismo, son débiles o están amenazados en el momento de abordar retos en las actividades a emprender, así como conocer qué fortalezas y oportunidades tiene en el momento actual. Es fundamental conocerse a sí mismo y comprender cuáles son las competencias académicas importantes del liderazgo para tener en cuenta por parte del docente líder: proactivo, dialogante, empático, asertivo, se adapta al cambio, motivado, orientado a la autoformación, entre otros.

Los docentes universitarios deben tener las competencias académicas, como bien señala Sandra Sevillano Chávez (2014):

“Implica poseer no solo los conocimientos sobre la materia sino tener habilidades comunicacionales y poder disponer de la metodología tanto para guiar el proceso de aprendizaje, como para la evaluación. A ello se le sumarán competencias vinculadas a las tareas docentes fuera de aula como son las de planificación y gestión de la docencia y el trabajo en grupo, así como finalmente, las competencias tecnológicas y la capacidad para realizar tareas de innovación docente e investigación y reflexión sobre la propia práctica docente”. (p. 42).

El docente ejerce su liderazgo en ese contexto, mediante sus competencias, para contribuir al desarrollo de los estudiantes. Conjunto de dimensiones que están en constante mejora y que vienen predefinidas por una auto reflexión. De allí que el liderazgo se alimenta de un proceso de autoevaluación permanente, por medio del cual el líder es capaz de descubrir esa cualidad.

Según la socióloga Graciela Messina (2005) la función del docente es:

“Mediar y asistir en el proceso por el cual niños y jóvenes desarrollan sus conocimientos, sus capacidades, sus destrezas, actitudes y valores, en el marco de un comportamiento que valora a otros y respeta los derechos individuales y sociales. Para realizar esta misión los docentes necesitan creer en ella y en que es posible realizarla bien. Todo ello hace pensar en que su rol es un rol profesional y definirlo como tal, es no sólo indispensable sino

un paso trascendental en la profesionalización de la docencia y en la construcción de una educación de calidad”. (p. 108)

Por último, el docente líder debe identificar las competencias académicas del liderazgo para abordar nuevos retos. El docente líder debe tener las siguientes capacidades pedagógicas:

1. Dominio de los contenidos
2. Capacidad para planificar
3. Estrategias metodológicas
4. Exposición en clases
5. Contribución al clima escolar
6. Formación en valores

Dimensión: Relaciones interpersonales

El docente líder para lograr un conjunto de capacidades y habilidades dirigidas al trabajo en equipo genera entre otros aspectos: la comunicación dialógica, la que debe desarrollar el docente frente a los estudiantes. Sin embargo, muchas veces se establecen relaciones autoritarias mediante el método de la recompensa y el castigo, que muchas veces terminan reforzando conductas negativas más que positivas. El docente debe ser capaz de alentar comportamientos positivos que vayan acordes con los fines institucionales, acompañado de actitudes personales que generen confianza y estimulen en el estudiante un cambio de actitud en forma consciente para que influya en el desarrollo de la personalidad del estudiante.

Por lo señalado en el párrafo anterior, es necesario dejar en claro que; además, es importante indicar que es un proceso por el cual el líder influye en las personas. Según Chiavenato (1993): "Liderazgo es la influencia

interpersonal ejercida en una situación, dirigida a través del proceso de comunicación humana a la consecución de uno o diversos objetivos específicos". Para Davis y Newstrom (2005) "el liderazgo es el proceso que ayuda a otros para trabajar con entusiasmo hacia determinados objetivos, es decir, es el acto fundamental que facilita el éxito de la empresa, de una organización y su gente."

Como bien señala Suny Luera (2018) en su tesis de maestría con respecto a las relaciones interpersonales: "es la capacidad de construir y mantener relaciones respetuosas, armónicas y efectivas, basadas en la confianza, para el logro de proyectos que generan desarrollo personal y organizacional de la institución educativa" (pág. 23).

Las relaciones interpersonales son capacidades que se activan durante el trabajo en equipo con mayor precisión y además están referidas a los procesos de interacción, que, mediante la comunicación dialógica, se lleva a cabo entre el docente y los estudiantes.

Por último, en cuanto a las relaciones interpersonales; cabe señalar que, es necesario poseer capacidades de comprensión y de preocupación por los problemas de los estudiantes; así como tener expectativa por el desarrollo de los estudiantes y el trato en su relación con ellos.

2.2.4. Gestión pedagógica

Antes de dar una definición sobre la gestión pedagógica es necesario hacer una breve introducción de dos términos: gestión y gestión educativa como conceptos previos al concepto de gestión pedagógica.

Definición de gestión

El término gestión es una palabra que proviene del idioma inglés y francés que se escribe “management”, que traducido al español es un nombre que significa administración, dirección o gestión y está relacionada con los componentes de la organización y orientada a la calidad de los procesos.

Rivera (2011), el término gestión lo define como, “organizar y administrar una institución con una adecuada toma de decisiones con el objeto de alcanzar propósitos y metas con el eficiente aprovechamiento de sus recursos materiales y humanos” (p. 28).

En la misma dirección, para Piña (2008): “la gestión es fundamental en las instituciones educativas en cualquier ámbito que se desarrolle, para su funcionamiento y logro de los objetivos planteados, utilizando los recursos disponibles y comprometiendo a todos los agentes educativos” (p. 29).

Según Diana Revilla (2011) el concepto gestión está relacionado a la comprensión e interpretación de los procesos de la acción humana en una organización. Cada forma de gestión está basada en una interpretación de la acción, es decir cada tipo de gestión contiene implícita o explícitamente una teoría particular de la acción humana. Cada forma de gestión diseña espacios y formas de acción humana” (p. 101).

La gestión es un conjunto de acciones que se llevan a cabo para alcanzar un objetivo previsto y abarca desde el proceso de planificación de lo que se va a realizar, la ejecución de lo planificado; y, por último, el proceso de control y evaluación. Por ello la gestión debe “tender a la creación de los contextos necesarios para desarrollar y formar a los estudiantes orientados a satisfacer sus necesidades fundamentales de aprendizaje”.

La gestión educativa

Torres (2014) señala:

“Se caracteriza por una visión amplia de las posibilidades reales de una organización para resolver alguna situación o para alcanzar un fin determinado. Se define como el conjunto de acciones integradas para el logro de un objetivo a cierto plazo; es la acción principal de la administración y eslabón intermedio entre la planificación y los objetivos concretos que se pretenden alcanzar (p. 84).

Alvarado (1990), lo define como: “El conjunto de teorías, técnicas, principios y procedimientos aplicados al desarrollo del sistema educativo a fin de lograr un óptimo rendimiento en beneficio de la comunidad a la cual sirve” (p 27).

Además, hay que señalar que la gestión son procesos complejos de análisis, síntesis y sistematización. Cuando está referida a la educación se le denomina gestión educativa. La gestión educativa es importante para la calidad de la formación integral del estudiante en la institución educativa, mediante el fortalecimiento del sistema administrativo y pedagógico a fin de generar cambios, de acuerdo con las exigencias de una comunidad de aprendizaje que permita obtener una educación de calidad.

La gestión educativa, para el Ministerio de Educación del Perú, tiene cuatro áreas: Gestión Directiva, Gestión Pedagógica y Académica, Gestión de la Comunidad y Gestión Administrativa y Financiera. Todo lo cual, está dirigido a optimizar lo académico, lo institucional y lo administrativo para propósitos comunes.

2.2.5. Variable gestión pedagógica

Según Revilla (2011), la define como aquella que permite:

“Orientar los procesos curriculares y lograr los resultados de aprendizaje esperados en los estudiantes”. Además, de considerar que: “Implica atender las necesidades de los estudiantes, de los equipos docentes y de los recursos que favorecen los procesos de enseñanza y aprendizaje” (p. 103).

Loza (2013) señala que es:

“El trabajo organizado de actividades y técnicas para fortalecer el proceso pedagógico y didáctico de los docentes para lograr los objetivos planteados”. Señalando más adelante como: “el conjunto de acciones y recursos para tratar asuntos de fines educativos, enfoques curriculares, estilos de enseñanza y ritmos de aprendizaje con la finalidad de direccionar la práctica docente en el cumplimiento de la gestión para el aprendizaje”. (p.29).

El Ministerio de Educación (MINEDU) (2014), lo definió como: “El conjunto de acciones planificadas, organizadas y relacionadas entre sí, que emprende el colectivo de una escuela -liderado por el equipo directivo- para promover y garantizar el logro de los aprendizajes” (p.13).

Se puede decir que para muchos autores la gestión pedagógica tiene como objetivo: potenciar el proceso pedagógico y didáctico, que llevan a cabo los docentes en la perspectiva de orientar su labor pedagógica en la búsqueda de los propósitos educativos panificados. De esa manera, la actividad del docente es una gestión de aprendizaje de los estudiantes.

Se considera a la gestión pedagógica como la actividad docente, dirigida a los fines educativos propuestos en el proyecto pedagógico de la institución

educativa; y que, se ejecuta en el aula mediante un trabajo en equipo y con claridad, respecto a los diversos ámbitos académicos y los puntos críticos que se manifiestan en el aula.

Es una de las áreas de la gestión educativa, orientada hacia el aprendizaje del estudiante en el aula. Lo que implica revisar y actualizar en forma permanente el currículo académico en aspectos como: los conocimientos, metodologías, modelos de evaluación, estilos de enseñanza, así como los aportes de la comunidad académica y acuerdos con otros docentes. Todo ello con la finalidad de lograr una educación integral del estudiante.

Características de la Gestión Pedagógica

Al señalar las características, es necesario considerar el contexto en el que está inmerso y lo que ocurre en la institución educativa, demandando constantemente a la gestión pedagógica cambios para la mejora continua, de ese modo:

a) Lo pedagógico como centro:

Es indispensable que los docentes comprendan que su labor principal es promover aprendizajes significativos y con sentido entre los estudiantes, que estos sean de calidad y que respondan a los avances científicos y tecnológicos de la sociedad, al desarrollo de la formación integral de la personalidad y a los conocimientos que la sociedad y la formación profesional requiere.

b) Desarrollar competencias:

Tales como: capacidades, habilidades, conocimientos y actitudes en los estudiantes para un mejor desempeño profesional y personal. Se plantea preparar al estudiante para resolver problemas imprevistos y complejos; por lo cual, se requiere de docentes: bien preparados y con diversas estrategias

didácticas, que promuevan el aprendizaje interactivo, significativo con sentido, motivados, comunicativos y con buenas relaciones interpersonales.

c) El trabajo en equipo:

Para desarrollar una cultura integradora, cooperativa y colaborativa, con una visión de futuro compartida, que promueva el liderazgo, la reflexión y la planificación en todas sus actividades.

d) Estratégicas didácticas:

Para que los docentes y estudiantes estén en capacidad de plantear y desarrollar una estrategia de enseñanza-aprendizaje que les permita alcanzar competencias y altos desempeños, a fin de llevar a cabo proyectos pedagógicos, resolver problemas e innovar, de acuerdo con lo planificado y la situación requerida.

La Gestión Pedagógica y los Procesos de Aprendizajes.

Según Nano (1998) es el:

“Eje central del proceso de aprendizaje. Explica que en estos tiempos donde la tecnología de la información y la educación y la competitividad nos obligan a desarrollar procesos de aprendizajes acorde con las exigencias sociales, de ahí que los docentes no solo debemos preocuparnos por enseñar, sino por formar estudiantes capaces de sobrevivir en una sociedad de la información de conocimientos múltiples y del aprendizaje continuo, para esto se necesita una gestión pedagógica capaz de crear condiciones suficientes para que los estudiantes sean artífices de su proceso de aprendizaje (p. 25).

Aporte de la gestión pedagógica en la formación profesional

El estudiante que ingresa a realizar estudios en la Escuela de Aviación Policial requiere formarse, tanto en el plano del conocimiento intelectual como

en el desarrollo de habilidades y destrezas para ser un experto en su actividad profesional, y también como persona (cognitivo, afectivo y moral) para desempeñarse adecuadamente en su labor profesional como en los diferentes ámbitos de la sociedad.

Por lo que, su formación profesional debe abordarse de manera integral, debido a que no un hecho aislado. La formación, tanto del docente formador como del estudiante aprendiz, no pueden separarse, más aún, porque su institución y la naturaleza de sus funciones así lo exigen. Todo lo explicitado está formando un profesional integral.

La formación profesional que requieren los docentes líderes debe estar acorde con las necesidades que requiere la nueva época de cambio tecnológico. También la importancia de la formación ética y moral del estudiante como futuro profesional y del propio docente.

La formación del futuro profesional requiere el acompañamiento de docentes líderes con capacidad de implementar estrategias pedagógicas que contribuyan al desarrollo integral del nuevo profesional. Entre las cuales consideramos un profesional con personalidad íntegra. Una educación basada en el desarrollo de su personalidad para comprender que todos somos diferentes, pero con una misma finalidad: hacer el bien común.

Por ello, el docente líder debe brindar una educación para un cuadro profesional de primer nivel, con competencias y calidad; para actuar en diversos contextos en que desarrolle sus capacidades y habilidades prácticas y tecnológicas, en la cual se requiere de su participación profesional. En ese proceso pedagógico, ambos, docentes y estudiantes, se transforman mediante el diálogo creativo. Ello requiere un liderazgo docente con capacidad de realizar una gestión

acorde con la época actual y mediante el diseño del proceso pedagógico; de esa manera, ambos descubrirán (docente líder-estudiantes /colegas) que tienen el mismo objetivo; y que, los líderes son también, los mejores aprendices.

2.2.6. Dimensiones de la Gestión Pedagógica

En su artículo científico “Gestión Pedagógica y dimensión analógica del conocimiento” la docente venezolana Ana Rey (2014), entre sus conclusiones señala:

“La gestión pedagógica del docente debe ir mucho más allá de reproducir y transmitir conocimientos; debe cumplir una función de transformación, no solo del educando sino del educador en sí mismo; esto quiere decir, que el docente debe reconocer la necesidad de establecer un diálogo creativo consigo mismo en busca de su propia transformación en esencia y existencia, de modo que enseñar no sea para él o ella un acto de transferencia mecánica de los saberes constituidos por otros”. (p. 128).

Requeijo (2008), plantea que: “el maestro de los nuevos tiempos tiene la responsabilidad de liderizar el grupo de estudiantes bajo su responsabilidad, minimizando las diferencias entre ellos y trasladando sus energías al logro de los objetivos planteados”. También es importante la formación ética del docente. Además, por su responsabilidad en aula, es vital que tenga una excelente formación pedagógica y didáctica, además de “capacidad eficiente y comprometida con la acción educativa” (p.32). Por esa razón, se consideran importantes las siguientes dimensiones: Planificación, Ejecución y Evaluación de la gestión pedagógica.

Dimensión: Planificación de la Gestión Pedagógica

Para Oliveros et al. (2011), la planificación: “es un proceso de secuencias para ordenar, organizar, coordinar y anticipar el desarrollo de la clase con el propósito de alcanzar determinados objetivos y el uso eficiente de los recursos” (p.34). En cuanto a la planificación que lleva a cabo el docente en su trabajo de aula, debe programar las acciones y actividades de competencias y desempeños que se quiere alcanzar, que las aplicaciones de estrategias adecuadas logran la asimilación de aprendizajes significativos y con sentido en los estudiantes. Además, debe organizar los materiales y tener claridad en la previsión de lo que puede ocurrir en el proceso educativo.

Al respecto, existen varios tipos de planificación en relación con el tiempo y el contexto en el que se van a desenvolver. Desde la planificación temporal, su organización puede ser de largo plazo (anual, trimestral, etc.) o de corto plazo (mensual, semanal, etc.). En cuanto al contexto, se puede tener una planificación: regional, local o institucional.

En referencia a la Escuela de Aviación Policial, la dirección encargada planifica las actividades educativas a realizarse durante el año, programando los cursos, el personal docente que se requiere, los cursos, contenidos, materiales, la logística tecnológica necesaria y el presupuesto que la planificación demande. Dentro de la planificación está considerada la demanda de estudiantes a proyectar año a año. También la planificación contempla en lo pedagógico: las características del estudiante, las competencias académicas que se quiere alcanzar en cada área de los conocimientos, actitudes y valores; e inclusive las necesidades materiales e inmateriales a utilizar por parte de los estudiantes. Por último,

planificar las estrategias pedagógicas de enseñanza-aprendizaje y los estilos y mecanismos de evaluación del proceso de aprendizaje.

Dimensión: Ejecución de la gestión pedagógica

Oliveros (2011) considera que: “la ejecución de las estrategias de enseñanza son acciones del docente para favorecer y promover el aprendizaje significativo en los educandos” (p. 40).

En cambio, Toapanta y Bustamante (2012) plantean una definición con criterios más amplios al señalar que: “la ejecución como dirigir e implementar la planificación de las actividades académicas con la finalidad de generar logros en el aprendizaje”. Otros autores enfatizan la ejecución en las estrategias de aprendizaje, a los procedimientos de control de procesos que utilizan los alumnos con el propósito de aprender para adaptarse a nuevas situaciones.

Para el MINEDU (2014), la ejecución, en lo concerniente a la gestión pedagógica, comprende:

“La conducción del proceso de enseñanza por medio de un enfoque que valore la inclusión y la diversidad en todas sus expresiones. Refiere la mediación pedagógica del docente en el desarrollo de un clima favorable al aprendizaje, el manejo de los contenidos, la motivación permanente de sus estudiantes, el desarrollo de diversas estrategias metodológicas y de evaluación, así como la utilización de recursos didácticos pertinentes y relevantes”. También considera otros aspectos en la ejecución de la gestión pedagógica, al incluir: “el uso de diversos criterios e instrumentos que facilitan la identificación del logro y los desafíos en el proceso de aprendizaje, además de los aspectos de la enseñanza que es preciso mejorar”. (p. 19).

La ejecución en el proceso pedagógico y didáctico que los docentes realizan en las aulas tiene como finalidad brindar una educación integral y de calidad a los estudiantes, de acuerdo con los avances que aporta la tecnología, los nuevos paradigmas del aprendizaje y la didáctica.

Dimensión: Evaluación de la gestión pedagógica

Para Loza (2013), la evaluación es una: “actividad sistémica, continua, participativa y flexible. Permite recoger información del proceso pedagógico en su conjunto para mejorar las prácticas de los actores y sus relaciones.” (p.45). En la misma orientación, Agudelo (1993), amplía la definición al señalarlo como: “permanente observación, constatación y comparación del proceso de aprendizaje para permitir el desarrollo integral del estudiante y la toma de decisiones para lograr los fines” (p. 46).

Para el MINEDU (2014), es:

“el proceso y las prácticas que caracterizan la formación y desarrollo de la comunidad profesional de docentes”. Además, hace referencia a la “reflexión sistemática de la: práctica pedagógica, el trabajo grupal, etc.” Considera “la responsabilidad en los procesos y resultados del aprendizaje y el manejo de información sobre el diseño e implementación de las políticas educativas a nivel nacional y regional” (p. 19).

Ibarra y Rodríguez (citado por García, 2010) considera: “a la evaluación como el juicio valor de las evidencias recogidas sobre las que se aplicarán reglas establecidas finalizando con una toma de decisiones por parte del docente acerca del aprendizaje logrado por el alumno” (p. 46).

De lo anteriormente señalado, se puede colegir que la evaluación es la última parte del proceso enseñanza-aprendizaje, mediante el cual los docentes

pueden conocer los resultados y conclusiones de las acciones llevadas a cabo según la planificación propuesta de inicio a fin del proceso; así como, conocer las interrelaciones de factores internos y externos, entre docentes - estudiantes, entre aprendizaje - enseñanza, etc. La evaluación es un proceso de reflexión y valoración, porque las decisiones pueden mejorar las estrategias y las actividades, así como seleccionar los recursos apropiados para que los actores educativos aprendan y desarrollen competencias, las que se evidenciarán durante sus desempeños.

2.3. Definición de términos básicos

Gestión: Se refiere al conjunto de acciones para llevar a cabo cualquier actividad.

Es un término relacionado con el vocablo “administrar” o “tramitar” para resolver una situación o lograr un propósito. Según Drucker “es una práctica susceptible de ser sistematizada y aprendida, transformada en disciplina propia”.

Gestión Pedagógica: Entendida como “estrategia de impacto en la calidad de los sistemas de enseñanza, recoge la función que juega el establecimiento educativo en su conjunto y en su especificidad unitaria, local y regional para incorporar, propiciar y desarrollar acciones tendientes a mejorar las prácticas educativas vigentes.” (Navarro, 1991, p.1).

Procesos de gestión: Huachalla, (2011), “Conjunto de acciones para planificar, organizar, ejecutar, coordinar y evaluar la eficiencia de las acciones desarrolladas del aprendizaje de los educandos” (p. 88).

Liderazgo: Es el proceso por el cual el líder ejerce sus capacidades y actitudes para influir en los demás a fin de solucionar o enfrentar determinadas situaciones y lograr los objetivos esperados de forma satisfactoria. Proceso que

ayuda a otros a trabajar con entusiasmo hacia determinados objetivos, es decir, es el acto fundamental que facilita el éxito de la empresa, de una organización y su gente.

Relaciones interpersonales: Son interacciones entre dos o más personas en comunicación, basadas en emociones y sentimientos que se dan en diversos contextos y actividades sociales.

Liderazgo transformacional. Para Manuel Álvarez es: “el rol que desarrolla un tipo de líder capaz de ayudar a tomar conciencia a los demás de sus posibilidades y capacidades, a liderar sus propias actividades dentro de la organización pensando en su crecimiento y desarrollo profesional” (p. 95).

Gestionar: Es la forma de construir procesos colectivos, objetivos comunes para un horizonte común. También “implica el reconocimiento y la producción de una cultura colectiva, organizacional o institucional”. (Huergo, 2015)

Gestión Educativa: Es un nuevo paradigma de la administración y la gestión aplicada a la educación. Es el objeto de estudio, la organización del trabajo en instituciones que cumplen una función educativa. (Correa et al. 2006).

2.4. Formulación de hipótesis

2.4.1. Hipótesis general

H.1: El liderazgo docente se relaciona en forma significativa con la gestión pedagógica para la formación profesional de aviadores en la Escuela de Aviación Policial – 2020.

H.0: El liderazgo docente no se relaciona en forma significativa con la gestión pedagógica para la formación profesional de aviadores en la Escuela de Aviación Policial – 2020.

2.4.2. Hipótesis Específicas

H.1: El estilo de liderazgo se relaciona significativamente con la gestión pedagógica para la formación profesional de aviadores en la Escuela de Aviación Policial – 2020.

H.0: El estilo de liderazgo no se relaciona significativamente con la gestión pedagógica para la formación profesional de aviadores en la Escuela de Aviación Policial – 2020.

H.1: Las competencias académicas del liderazgo docente se relacionan significativamente con la gestión pedagógica para la formación profesional de aviadores en la Escuela de Aviación Policial - 2020.

H.0: Las competencias académicas del liderazgo docente no se relacionan significativamente con la gestión pedagógica para la formación profesional de aviadores en la Escuela Superior de Aviación Policial – 2020.

H.1: Las relaciones interpersonales del liderazgo docente se relacionan en forma significativa con la gestión pedagógica para la formación profesional de aviadores en la Escuela de Aviación Policial – 2020.

H.0: Las relaciones interpersonales del liderazgo docente no se relacionan en forma significativa con la gestión pedagógica para la formación profesional de aviadores en la Escuela de Aviación Policial - 2020.

2.5. Identificación de Variables

Variable 1: Liderazgo Docente.

Variable 2: Gestión Pedagógica.

2.6. Definición operacional de variables e indicadores

Variables	Dimensiones	Indicadores	Escala
Liderazgo Docente	Estilo de liderazgo	Ítems (5)	Siempre (5) Casi siempre (4) A veces (3) Casi nunca (2) Nunca (1)
	Competencias académicas	Ítems (5)	
	Relaciones interpersonales	Ítems (5)	
Gestión Pedagógica	Planificación del proceso pedagógico	Ítems (5)	Siempre (5) Casi siempre (4) A veces (3) Casi nunca (2) Nunca (1)
	Ejecución del proceso pedagógico	Ítems (5)	
	Evaluación del proceso pedagógico	Ítems (5)	

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA Y TÉCNICAS DE INVESTIGACIÓN

3.1. Tipo de investigación

Para la presente investigación se ha considerado que sea de tipo básico. En ese sentido, “por su naturaleza es básico porque está orientada a proporcionar los fundamentos teóricos y conceptuales al problema planteado” (Mejía, 2005, p.29).

3.2. Nivel de investigación

El nivel es descriptivo, explicativo y no experimental. Es descriptivo, porque busca medir las variables de estudio para determinar las características en los términos deseados. Según Bernal (2010), “Se deben describir aquellos aspectos más característicos, distintivos y particulares de estas personas, situaciones o cosas, o sea, aquellas propiedades que las hacen reconocibles a los ojos de los demás” (P. 71).

Es explicativo por cuanto busca dar una explicación de la relación entre el liderazgo docente y la gestión pedagógica; y no experimental, porque se realiza sin manipular deliberadamente la variable independiente para ver su efecto sobre

la otra variable. Lo que se hace es observar los fenómenos tal como se dan en su contexto natural, para posteriormente analizarlos (Hernández, 2010, p.149).

3.3. Método de la investigación:

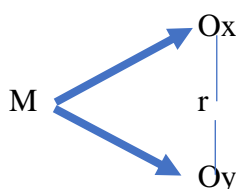
La presente investigación tiene como enfoque lo cuantitativo y se han empleado los siguientes métodos investigativos en el proceso: método científico, el hipotético-deductivo, el analítico-sintético y el método descriptivo. El método descriptivo permitió describir de forma detallada las dos variables por separado. Se ha seguido los pasos de la investigación científica y en base a las hipótesis se ha analizado todo proceso del fenómeno.

3.4. Diseño de investigación.

La investigación es descriptiva-correlacional de corte transversal. Porque busca describir el fenómeno y determinar el grado de correlación que existe entre las dos variables de interés en una misma muestra de sujetos de estudio y es transversal porque la recolección de datos se realiza en un solo momento y en un tiempo único.

Según Hernández (2010) “el estudio correlacional evalúa el grado de asociación entre dos variables, miden cada una de ellas (presuntamente relacionadas) y, después, cuantifican y analizan la vinculación. Tales correlaciones se sustentan en las hipótesis sometidas a prueba” (p. 81).

Cómo se demuestra en el siguiente diseño:



Donde:

Ox = Es la variable Liderazgo docente

Oy = Es la variable Gestión pedagógica

M = Muestra de intervención

r = Relación entre variables

Por el número de variables es bivariada.

3.5. Población y muestra

3.5.1. Unidad de análisis

Docentes de la Escuela de Aviación Policial.

3.5.2. Población de estudio:

En este apartado se define la población con la que se va a trabajar, que como menciona (Hernández, 2006, p.238) “Una población es el conjunto de todos los casos que concuerdan con una serie de especificaciones (Selltiz et al., 1980)”

La población estuvo conformada por todos los alumnos pilotos (33) del “XXIII Curso de Especialización Profesional para la Formación de Aviadores Policiales” pertenecientes a la Escuela de Aviación Policial.

3.5.3. Muestra:

Para la presente investigación se ha considerado que la muestra y la población sean las mismas, por no ser un número muy grande los encuestados. Según Fisher recomienda “tomar la muestra mayor posible, mientras más grande y representativa sea la muestra, menor será el error de la muestra”. (Cfr.:1994, p. 112), lo que posibilita “profundizar en el análisis de las variables y permite tener mayor control de las variables a estudiar”. “A esa posibilidad de que la afirmación sea correcta se llama confiabilidad. Y la probabilidad es que cualquier elemento de la población tenga la misma posibilidad de ser elegido para integrar la muestra que se elaborará.” (Cfr. Mata et al,1997).

Para este problema científico se consideró el tipo de muestreo no probabilístico aleatorio simple, que según Carrasco (2013), “en esta clase de muestras todos los elementos de la población tienen la misma probabilidad de ser elegidos para ser parte de la muestra” (p. 241). Porque solamente participa la población investigada, es decir, únicamente los elementos estudiados.

Para la presente investigación, la población y la muestra fueron la misma y está caracterizada por 33 alumnos pilotos del “XXIII Curso de Especialización Profesional para la Formación de Aviadores Policiales” pertenecientes a la Escuela de Aviación Policial de la Policía Nacional del Perú, Para conocer la relación existente entre el Liderazgo docente y la Gestión Pedagógica, se aplicaron dos cuestionarios cada una con 15 preguntas por variable. Así, la muestra estuvo conformada por los 33 alumnos pilotos de la Escuela de Aviación de la Policía que conforman el total de la población. Se aplicó como instrumento: El cuestionario.

Tabla 1. *Población de la Escuela de Aviación Policial de la PNP*

Recursos Humanos de la Escuela	Nº
Director	01
Coordinadores	03
Docentes	10
Estudiantes	33

3.6. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

La recolección de datos se realizó mediante la técnica de la encuesta y como instrumento se aplicó un cuestionario para cada variable. Los dos cuestionarios estructurados para cada variable permitieron recolectar datos de los estudiantes. como fuente primaria.

Se utilizaron ítems para ambos cuestionarios, los que estuvieron dirigidos a los estudiantes de la Escuela de Aviación Policial, los mismos que fueron validados mediante el juicio de expertos y la confiabilidad a través del método Alfa de Cronbach, con la ayuda del software estadístico SPSS versión 26.

Según Arias, (2006), “la modalidad de encuesta se realiza de forma escrita mediante un instrumento o formato en papel, conteniendo una serie de preguntas”. Para la presente investigación se empleó la técnica de la encuesta, para lo cual se elaboró un cuestionario autoadministrado con preguntas en una hoja; el que fue llenado por el encuestado, sin intervención del encuestador. Además, se utilizaron otras técnicas como: la observación, el análisis de la documentación e internet.

3.6.1. Técnicas:

La encuesta, la observación y el análisis documental

3.6.2. Instrumentos para la recolección de datos:

La recolección de datos se realizó teniendo como fuente primaria; el cuestionario y como fuente secundaria: los informes de evaluación docente que se aplicaron en la Escuela de Aviación Policial cada año. De ese modo, como instrumentos se aplicaron dos cuestionario con 15 ítems para cada variable de tipo “preguntas cerradas” y una escala de Likert con cinco opciones. Cada cuestionario, en base a sus dimensiones e indicadores, fueron respondidas por los estudiantes de la población/muestra. También se tuvo en cuenta las evaluaciones anuales realizadas por los docentes en la Escuela de Aviación Policial. Estos instrumentos permitieron posteriormente conocer la relación entre el liderazgo docente y la gestión pedagógica del personal docente y los estudiantes de la Escuela de Aviación Policial. (Ver Ficha Técnica de ambos instrumentos).

FICHA TÉCNICA N° 01

NOMBRE	Cuestionario de Liderazgo Docente
Autor	Mendoza Sánchez, Enrique Christian
Año de Edición	2022
Dimensiones	D1 Estilo de Liderazgo: 5 ítems D2 Competencia Académica: 5 ítems D3 Relaciones Interpersonales: 5 ítems
Ámbito de aplicación	Estudiantes de la Escuela de Aviación Policial
Duración	20 minutos
Items del Cuestionario	15 ítems, dividido en tres dimensiones del tema de investigación.
Objetivo	Establecer la relación entre liderazgo docente y gestión pedagógica para mejorar la calidad de la educación en la Escuela de Aviación Policial.
Confiabilidad	Coeficiente de fiabilidad de 0,981, según la escala de Cronbach
Tipificación	Baremo para evaluar los niveles.

Dimensiones	Ítems	Total de Ítems
Estilo de liderazgo	1,2,3,4,5	05
Competencias académicas	6,7,8,9,10	05
Relaciones interpersonales	11,12,13,14,15	05

Puntuación de cada ítem: Tabla de Lickert

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

Baremo para la evaluación grupal de las dimensiones del Liderazgo Docente

Niveles y Rangos	Bajo	Regular	Bueno	Muy Bueno
Liderazgo Docente	[15 - 29]	[30 - 44]	[45 - 59]	[60- 74]
Estilo de Liderazgo	[5 - 9]	[10 - 14]	[15 - 19]	[20 - 24]
Competencias Académicas	[5 - 9]	[10 - 14]	[15 - 19]	[20 - 24]
Relaciones Interpersonales	[5 - 9]	[10 - 14]	[15 - 19]	[20 - 24]

VMAX	75
VMIN	15

RANGO	60
INTERVALO	14

CUESTIONARIO: LIDERAZGO DOCENTE

N°	ESTILO DE LIDERAZGO	1	2	3	4	5
1	Orientan y delegan responsabilidades a los estudiantes hacia metas comunes					
2	Expresan una poderosa visión de futuro mediante innovaciones					
3	Hace énfasis en la importancia de escuchar, dialogar y debatir					
4	Toma decisiones de acuerdo a la realidad y circunstancias					
5	Actúa con autoridad sólo después que las cosas marchan mal					
COMPETENCIAS ACADÉMICAS		1	2	3	4	5
6	Promueve la participación, despertando la curiosidad y fomenta el rigor intelectual.					
7	Muestra dominio de herramientas digitales en la didáctica de su asignatura					
8	desarrolla sus clases fomentando el rigor intelectual y creando condiciones para el aprender a aprender.					
9	Demuestra dominio de los contenidos y estrategias de su asignatura					
10	Actúan como mediador del aprendizaje utilizando el diálogo, dinámicas y técnicas participativas					
RELACIONES INTERPERSONALES		1	2	3	4	5
11	Muestra expectativa respecto al desarrollo personal de los educandos					
12	Tiene buen trato con los estudiantes en general					
13	Centraliza las decisiones y responsabilidades en su persona					
14	Muestra comprensión y preocupación de problemas del estudiante					
15	Dialoga en forma fluida sobre temas extracurriculares que afectan a los demás.					

FICHA TÉCNICA N° 02

NOMBRE	Cuestionario de Gestión Pedagógica
Autor	Mendoza Sánchez, Enrique Christian
Año de edición	2022
Dimensiones	D1 Planificación Pedagógica: 5 ítems D2 Ejecución Pedagógica: 5 ítems D3 Evaluación Pedagógica: 5 ítems
Ámbito de aplicación	Estudiantes de la Escuela de Aviación Policial
Duración	20 minutos
Ítems del cuestionario	15 ítems, dividido en tres dimensiones del tema de investigación.
Objetivo	Establece la relación entre liderazgo docente y gestión pedagógica para mejorar la calidad de la educación en la Escuela de Aviación Policial.
Confiabilidad	Coefficiente de fiabilidad de 0,962, según la escala de Cronbach
Tipificación	Baremos para evaluar los niveles.

Dimensiones	Ítems	Total de Ítems
Planificación Pedagógica	1,2,3,4,5	05
Ejecución Pedagógica	6,7,8,9,10	05
Evaluación Pedagógica	11,12,13,14,15	05

Puntuación de cada ítem: Tabla de Lickert

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

Baremo para la evaluación grupal de las dimensiones de la Gestión

Pedagógica

Niveles y Rangos	Bajo	Regular	Bueno	Muy Bueno
Gestión Pedagógica	[15 - 29]	[30 - 44]	[45 - 59]	[60- 74]
Planificación Pedagógica	[5 - 9]	[10 - 14]	[15 - 19]	[20 - 24]
Ejecución Pedagógica	[5 - 9]	[10 - 14]	[15 - 19]	[20 - 24]
Evaluación Pedagógica	[5 - 9]	[10 - 14]	[15 - 19]	[20 - 24]

VMAX	75
VMIN	15

RANGO	60
INTERVALO	14

CUESTIONARIO: GESTIÓN PEDAGÓGICA

N°	PLANIFICACIÓN PEDAGÓGICA	1	2	3	4	5
1	Identifica problemas relevantes del contexto en la programación y en el proceso de enseñanza - aprendizaje.					
2	Demuestra capacidad para organizar estrategias metodológicas y didácticas adecuadas en su asignatura.					
3	Planifica actividades motivadoras mediante proyectos que favorezcan la formación profesional.					
4	Programa y organiza actividades dinámicas utilizando herramientas digitales en función del plan de estudio fuera de aula.					
5	Planifica y organiza en forma adecuada los medios tecnológicos y digitales (videos, animaciones, etc.) en la programación) de aula, las unidades y sesión de clase.					
EJECUCIÓN PEDAGÓGICA						
6	Promueve la innovación y el uso de diversos recursos didácticos en base a la tecnología digital.					
7	Aplica diversas estrategias de comunicación, liderazgo y trabajo en equipo considerando las necesidades e intereses de los alumnos.					
8	Motiva en forma constante el uso del razonamiento y evidencias, más que en suposiciones personales, para la solución de problemas.					
9	Demuestran dominio de los contenidos y aplica estrategias en función de los aprendizajes.					
10	Relaciona los problemas más relevantes con el contexto para motivar el diálogo en el proceso de enseñanza - aprendizaje.					
EVALUACIÓN PEDAGÓGICA						
11	Promueve la auto evaluación y la coevaluación.					
12	Utiliza diversas estrategias de evaluación (en aula o en campo, investigativas o analíticas, etc.).					
13	Aplica estrategias de evaluación en forma diferenciada en el aula.					
14	Evalúa cada fase del proceso de enseñanza-aprendizaje.					
15	Evalúa mediante pruebas escritas individuales, resúmenes de lecturas de libros.					

Las respuestas obtenidas del cuestionario se ingresaron al programa estadístico SPSS-26 para su procesamiento; las que mediante las distribuciones de frecuencias permitieron determinar los resultados obtenidos acerca de la relación entre el liderazgo docente y la gestión pedagógica.

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

Se elaboraron los instrumentos utilizados en la investigación, en primera instancia, teniendo en consideración la operacionalización de las dos variables y considerando el objetivo general y los objetivos específicos que señala el trabajo de investigación; por ejemplo, como indica el objetivo general: “Determinar la relación del Liderazgo Docente con la Gestión Pedagógica para la Formación Profesional de Aviadores de la Escuela de Aviación Policial – 2020”.

Tomando en cuenta las dimensiones y los indicadores elaborados respecto a las variables, se elaboraron los instrumentos de investigación como son los cuestionarios para cada variable: cuestionario Liderazgo Docente y cuestionario de Gestión Pedagógica; en base a la elaboración de dichos cuestionarios se realizaron los contactos con expertos en el tema de educación y pedagogía de varias universidades de Lima Metropolitana como: Oscar Huaranga Ross, Jorge Cier Lotin, Lucy Martel Rivera, Raquel Meredi Antón Villacorta e Isabel Ramos Pérez; con quienes se dialogó y luego se les entregó para que analizaran la pertinencia de las preguntas del cuestionario (variables, dimensiones e indicadores), la matriz de investigación, la operacionalización de las variables, la ficha de validación y los instrumentos de investigación, con la finalidad de aplicar el método de juicio de expertos y tener la validación de los instrumentos de investigación. quienes analizaron la pertinencia de las preguntas del cuestionario (variables, dimensiones e indicadores).

Los expertos seleccionados son magísteres en educación, quienes dieron en primera instancia sus apreciaciones con las observaciones para la mejora respectiva.

Es decir, las fichas de validación se devolvieron con observaciones para su mejora; posteriormente, se recogieron los aportes para optimizar los instrumentos de investigación, de acuerdo con las sugerencias de los expertos. Luego se retornaron para que cada experto de su conformidad, los que procedieron a validar cada uno de los instrumentos de investigación.

Tabla 2. *Validación del instrumento: Cuestionarios*

JUICIO DE EXPERTOS, RESUMEN DE V DE AIKEN								
ITEMS	EX1	EX2	EX3	EX4	EX5	SUMA	V	ESCALA
1	19	18	18	19	19	93	18.6	V.A.
2	19	19	18	18	18	92	18.4	V.A.
3	18	19	19	19	19	94	18.8	V.A.
4	18	18	18	18	18	90	18.0	V.A.
5	19	19	19	19	19	95	19.0	V.A.
6	18	18	18	18	18	90	18.0	V.A.
7	18	18	18	18	18	90	18.0	V.A.
8	19	19	19	19	19	95	19.0	V.A.
9	18	18	18	18	18	90	18.0	V.A.
10	19	19	19	19	19	95	19.0	V.A.
SUMA	185	185	184	185	185	92.4	18.48	V.A.
V	18.5	18.5	18.4	18.5	18.5	18.48	V.A.	V.A.

Nota: Fichas de validación de expertos.

CRITERIOS DE APLICABILIDAD: Valor Cuantitativo (18.48)

- a) De 01 - 09 (No válido, reformular); N.V.R.
- b) De 10 - 12 (No válido, reformular); N.V.R.
- c) De 12 - 15 (Válido, mejorar); V.M.
- d) De 15 - 18: (Válido, precisar); V.P.
- e) De 18 - 20: (Válido, aplicar): V.A.

OPINIÓN DE APLICABILIDAD: Valor cualitativo (Válido para ser aplicado)

(...) El instrumento debe ser mejorado antes de ser aplicado, y nuevamente validado.

(X) El instrumento puede ser aplicado, tal como está elaborado.

(...) El instrumento debe ser mejorado antes de ser aplicado, y nuevamente validado.

VALORACIÓN CUANTITATIVA : 18.5

VALORACIÓN CUALITATIVA : Válido para ser aplicado.

Posteriormente se procedió a realizar la confiabilidad de los instrumentos de investigación indicados con el método del Alfa de Cronbach, en un grupo piloto de *estudiantes de la Escuela de Aviación en un número de 33 estudiantes, cuyos resultados presentamos en los cuadros siguientes:*

Tabla 3. *Resumen de procesamiento de casos*

		N	%
Casos	Válido	33	100,0
	Excluidos	0	,0
	Total	33	100,0

Nota: Cuestionario a 33 alumnos pilotos

Tabla 4. Estadística de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,981	33

Nota: Cuestionario a 33 alumnos pilotos de la Escuela de Aviación Policial.

De un total de 33 casos estudiados y validados, el coeficiente de Alfa de Cronbach obtenido fue de 0,981, lo que significa que el instrumento posee un alto nivel de confiabilidad y está apto para su aplicación.

3.8. Técnicas de procesamiento y análisis de datos

Se utilizó la técnica conocida como codificación para aplicarse a cada uno de los instrumentos aplicados y el software estadístico SPSS versión-26, como apoyo electrónico en la base de datos.

a) **Procesamiento Manual:**

- Codificación.
- Conteo.
- Tabulación.

b) **Procesamiento Electrónico:**

- Elaboración de tablas.
- Elaboración de gráficos.
- Aplicación de la frecuencia porcentual.

3.9. Tratamiento estadístico

Con los datos registrados se realizó el análisis de las hipótesis mediante el método del chi cuadrada y el coeficiente de correlación Spearman, el que permite conocer el nivel de relación entre ambas variables de estudio; culminando con el análisis inferencial para poder contrastar las hipótesis de la investigación.

Una vez recopilados los datos, se analizaron, mediante las técnicas de elaboración de datos: la codificación, la tabulación y las estadísticas. Para la codificación se empleó el instrumento Cuestionario, al que se le asignó valores numéricos, se tabuló cada respuesta y se verificó su incidencia a nivel estadístico.

3.10. Orientación ética filosófica y epistémica

En la aplicación ética de la investigación se consideró en primer lugar el permiso o autorización de la autoridad que le corresponde permitir que se apliquen los cuestionarios; así como la autorización de los estudiantes seleccionados en la muestra.

Respecto a los estudiantes encuestados, mediante información previa se le informó para la aplicación de los cuestionarios vía Google y para que respondan las preguntas con credibilidad y veracidad.

También se ha respetado la autoría de la información bibliográfica, haciendo referencia de los autores con sus respectivos datos de editorial y todo lo que ello conlleva.

En la presente investigación se ha considerado como parte ética la calidad de liderazgo que se debe brindar a los estudiantes. Por lo que el liderazgo docente debe estar basado en principios de la gestión pedagógica, conforme se indican:

- Una relación docente - participante, comunicativa con diálogo en feedback y horizontal.
- Tomar en consideración la creatividad, el trabajo en equipo y el compromiso individual y colectivo.
- Una gestión pedagógica basada en los estudiantes, con un currículo abierto y con una didáctica centrada en el aprendizaje y en los estudiantes.

- Estrategias de gestión flexibles orientadas hacia la mejora continua y la actuación en caso de incertidumbre.
- Brindar servicios de calidad conforme a las demandas cambiantes de los estudiantes.
- Una planificación y gestión caracterizada por la acción y el conocimiento científico.
- Una interacción fluida entre los miembros de la comunidad educativa para que se logren los objetivos planteados por la institución, mediante la corresponsabilidad voluntaria de sus miembros.

CAPÍTULO IV

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1. Descripción del trabajo de campo

Con la finalidad de poner en evidencia la validez y confiabilidad de los instrumentos de investigación se llevó a cabo la aplicación de dichos instrumentos de investigación a la población/muestra de este estudio de manera personal a 33 alumnos pilotos del “XXIII Curso de Especialización Profesional para la Formación de Aviadores Policiales” pertenecientes a la Escuela de Aviación Policial, en un tiempo de 20 minutos para cada uno de los cuestionarios, se tuvo en cuenta la disponibilidad de cada uno de ellos; así como la asignación de un tiempo prudencial para proceder a recoger el instrumento, a fin de realizar el análisis y la presentación de resultados.

4.2. Presentación, análisis, e interpretación de resultados

Las tablas que se muestran en la primera parte son los resultados obtenidos tras aplicarse la prueba Alpha de Cronbach y realizarse la prueba del coeficiente KMO para determinar la validación del instrumento.

Posteriormente, se muestran las tablas y gráficos mediante los cuales se obtuvieron los resultados mediante la aplicación de los dos cuestionarios, consistentes en 15 preguntas por cada uno; los que fueron aplicados a una población muestra de 33 alumnos pilotos del “XXIII Curso de Especialización Profesional para la Formación de Aviadores Policiales” pertenecientes a la Escuela de Aviación Policial. Cabe precisar que, el procesamiento de información se realizó con el programa SPSS versión 26.

Como se ha señalado, en esta primera parte, tras aplicarse la prueba de Alpha de Cronbach a un total de 33 casos estudiados y validados, el coeficiente de Alfa de Cronbach obtenido fue de 0,981; lo que significa que el instrumento posee un alto nivel de confiabilidad y está apto para su aplicación.

Asimismo, a continuación, se aplicó la prueba del coeficiente KMO para determinar la validación del instrumento, ante lo cual se obtuvieron los siguientes resultados:

Tabla 5. Prueba KMO y Bartlett de la variable Liderazgo Docente

Medida Kaiser-Meyer-Olkin de adecuación de muestreo		,873
Prueba de esfericidad de Bartlett	Aprox. Chi-cuadrado	668,825
	Gl	105
	Sig.	,000

Nota: Cuestionario a 33 alumnos pilotos de la Escuela de Aviación Policial

El resultado del coeficiente Kaiser – Meyer – Olkin para la variable Liderazgo Docente (ver Tabla 5) fue de 0.873 y, por ser un valor mayor a 0.5, puede ser considerado un valor excelente para continuar el análisis de los ítems de la variable en mención. De igual manera, la Prueba de Esfericidad de Barlett que mide la asociación entre los elementos de una sola dimensión y su grado de

significancia debe ser menor a 0,05. En el resultado presentado se puede visualizar un grado de significación de 0,000; lo cual muestra que los ítems están asociados hacia la medición de una sola identidad.

Tabla 6. Prueba KMO y Bartlett de la variable Gestión Pedagógica

Medida Kaiser-Meyer-Olkin de adecuación de muestreo		,900
Prueba de esfericidad de Bartlett	Aprox. Chi-cuadrado	647,148
	gl	105
	Sig.	,000

Nota. Cuestionario a 33 alumnos pilotos de la Escuela de Aviación Policial

El resultado del coeficiente Kaiser – Meyer – Olkin para la variable Gestión Pedagógica (ver Tabla 6) es de 0.900 y, por ser un valor mayor a 0.5, puede ser considerado un valor excelente para continuar el análisis de los ítems de la variable en mención. De igual manera, la Prueba de Esfericidad de Barlett que mide la asociación entre los elementos de una sola dimensión y su grado de significancia debe ser menor a 0,05. En el resultado presentado se puede visualizar un grado de significación de 0,000; lo cual muestra que los ítems están asociados hacia la medición de una sola identidad.

Resultados Descriptivos de la Variable Liderazgo Docente

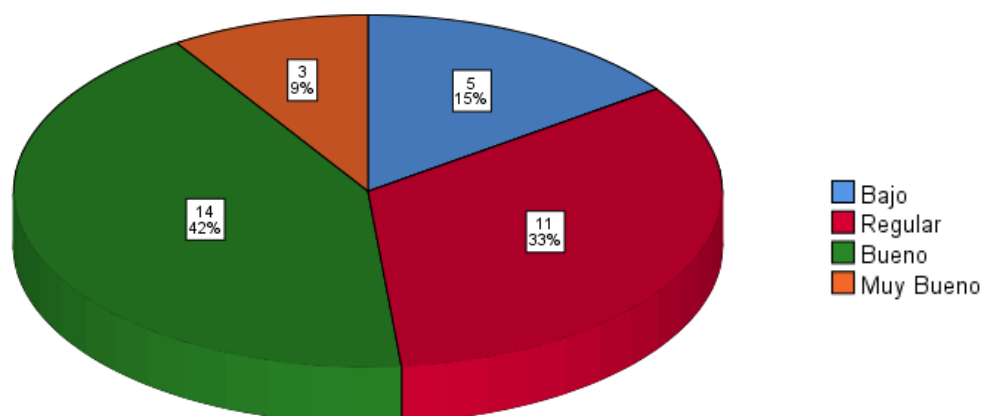
A continuación, se presentan los resultados descriptivos de las dimensiones correspondientes a la variable Liderazgo Docente.

Tabla 7. Dimensión Estilo de Liderazgo

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	5	15,2	15,2
	Regular	11	33,3	48,5
	Bueno	14	42,4	90,9
	Muy Bueno	3	9,1	100,0
	Total	33	100,0	100,0

Nota. Cuestionario a 33 alumnos pilotos de la Escuela de Aviación Policial

Figura 1. Dimensión Estilo de Liderazgo



Nota. Cuestionario a 33 alumnos pilotos de la Escuela de Aviación Policial

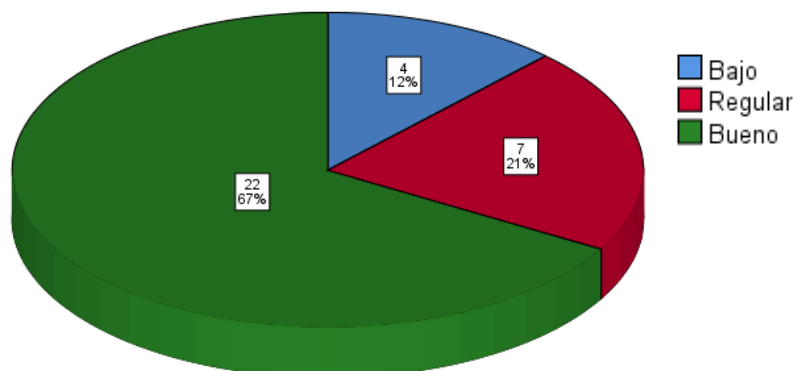
Como se aprecia en el gráfico, de los 33 alumnos pilotos encuestados, el 42% considera que el estilo de liderazgo de la Escuela de Aviación Policial es bueno, mientras un 33% opina que es regular, el 15% considera que es bajo y el 9% refiere que es muy bueno.

Tabla 8. Dimensión Competencias Académicas

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	4	12,1	12,1
	Regular	7	21,2	33,3
	Bueno	22	66,7	100,0
	Total	33	100,0	100,0

Nota. Cuestionario a 33 alumnos pilotos de la Escuela de Aviación Policial

Figura 2. Dimensión Competencias Académicas



Nota. Cuestionario a 33 alumnos pilotos de la Escuela de Aviación Policial

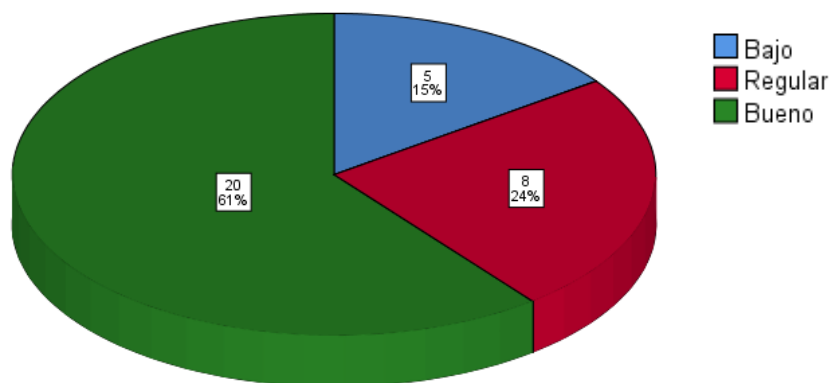
De los 33 alumnos pilotos encuestados, el 67% señala que las competencias académicas de la Escuela de Aviación Policial son buenas, en tanto el 21% que opina que es regular y el 12% considera que el desempeño de los docentes de la institución es bajo en dicho aspecto.

Tabla 9. *Dimensión Relaciones Interpersonales*

Válido			Porcentaje	Porcentaje
	Frecuencia	Porcentaje	válido	acumulado
Bajo	5	15,2	15,2	15,2
Regular	8	24,2	24,2	39,4
Bueno	20	60,6	60,6	100,0
Total	33	100,0	100,0	

Nota. Cuestionario a 33 alumnos pilotos de la Escuela de Aviación Policial

Figura 3. *Dimensión Relaciones Interpersonales*



Nota. Cuestionario a 33 alumnos pilotos de la Escuela de Aviación Policial

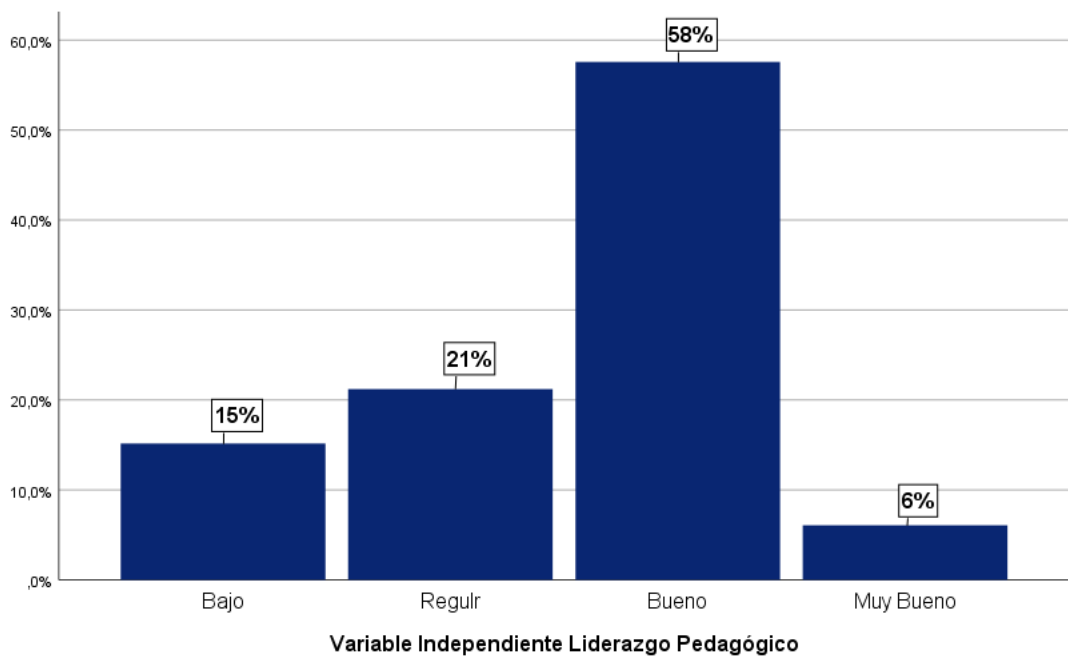
Como se aprecia en el gráfico, del total de alumnos pilotos encuestados, el 61% opina que los docentes de la Escuela de Aviación Policial tienen buenas relaciones interpersonales, en tanto el 24% señala que es regular y el 15% indica que es bajo.

Tabla 10. Variable Liderazgo Docente

	Frecuencia	Porcentaje	
Válido	Bajo	5	15
	Regular	7	21
	Bueno	19	58
	Muy Bueno	2	6
	Total	33	100,0

Nota. Cuestionario a 33 alumnos pilotos de la Escuela de Aviación Policial

Figura 4. Variable Liderazgo Docente



Nota. Cuestionario a 33 alumnos pilotos de la Escuela de Aviación Policial.

Como se puede observar en la tabla 10 y la figura 4, del total de alumnos encuestados, el 58% considera que el liderazgo docente de la institución es bueno, mientras que para un 21% este aspecto es regular, para el 15% es bajo y para el 6% es muy bueno.

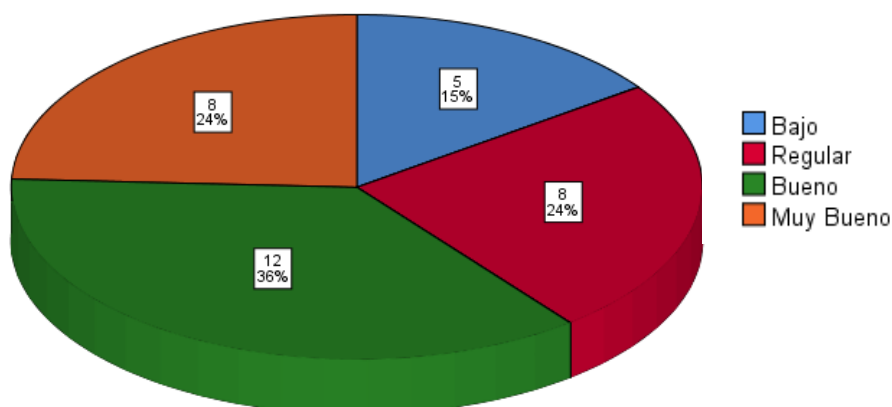
Resultados Descriptivos de la Variable Gestión Pedagógica

Tabla 11. *Dimensión Planificación Pedagógica*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Bajo	5	15,2	15,2	15,2
Regular	8	24,2	24,2	39,4
Válido Bueno	12	36,4	36,4	75,8
Muy Bueno	8	24,2	24,2	100,0
Total	33	100,0	100,0	

Nota. Cuestionario a 33 alumnos pilotos de la Escuela de Aviación Policial

Figura 5. *Dimensión Planificación Pedagógica*



Nota. Cuestionario a 33 alumnos pilotos de la Escuela de Aviación Policial

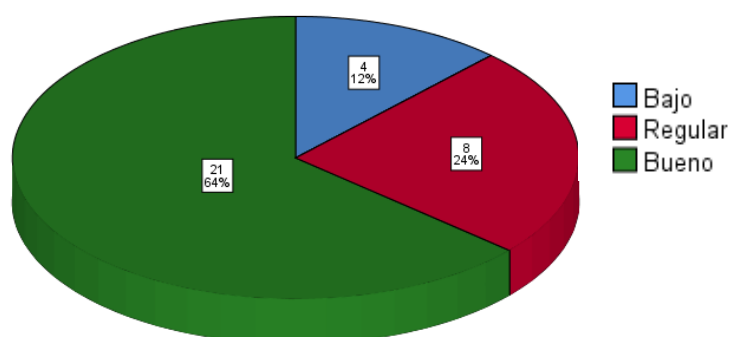
Como se aprecia en el gráfico, de los 33 alumnos pilotos que fueron consultados sobre la planificación pedagógica de los docentes de la Escuela de Aviación Policial, el 36% considera que los docentes de la institución son buenos en dicho aspecto, mientras que para el 24% la situación es muy buena y otro 24% refiere que es regular, seguido de un 15% que opina que es bajo.

Tabla 12. Dimensión Ejecución Pedagógica

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	4	12,1	12,1
	Regular	8	24,2	36,4
	Bueno	21	63,6	100,0
	Total	33	100,0	100,0

Nota. Cuestionario a 33 alumnos pilotos de la Escuela de Aviación Policial

Figura 6. Dimensión Ejecución Pedagógica



Nota: Cuestionario a 33 alumnos pilotos de la Escuela de Aviación Policial

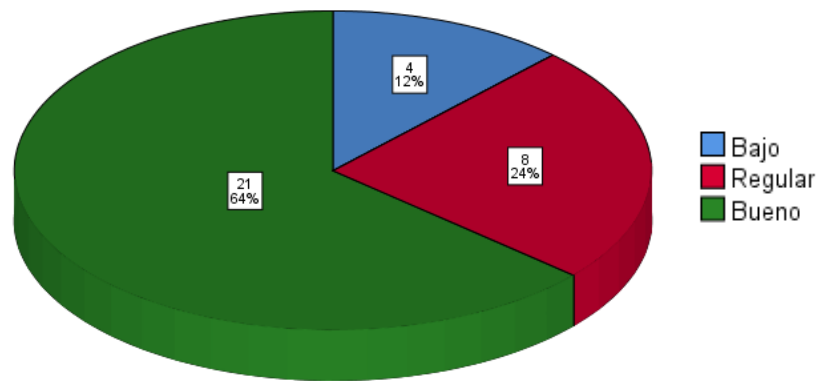
Como se aprecia en el gráfico, del total de alumnos pilotos que respondieron la encuesta (33), el 64% menciona que los docentes de la Escuela de Aviación Policial tienen una buena ejecución pedagógica, en tanto para el 24% los docentes tienen una ejecución pedagógica regular y para el 12% dicho aspecto es bajo.

Tabla 13. Dimensión Evaluación Pedagógica

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	5	15,2	15,2
	Regular	10	30,3	45,5
	Bueno	9	27,3	72,7
	Muy Bueno	9	27,3	100,0
	Total	33	100,0	100,0

Nota. Cuestionario a 33 alumnos pilotos de la Escuela de Aviación Policial

Figura 7. Dimensión Evaluación Pedagógica



Nota. Cuestionario a 33 alumnos pilotos de la Escuela de Aviación Policial

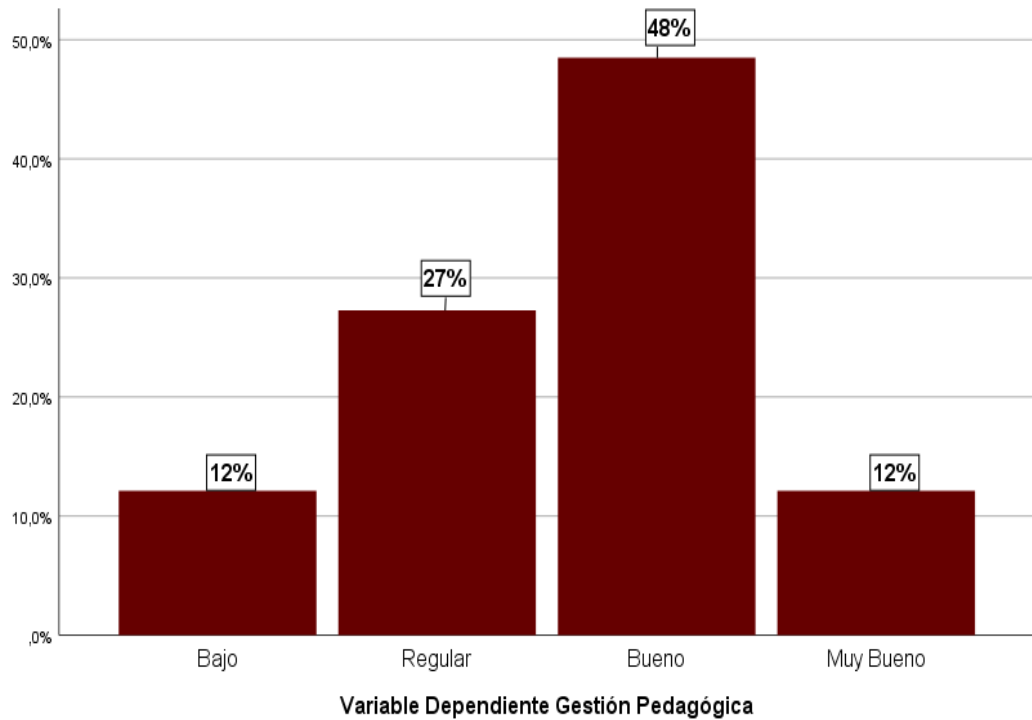
De acuerdo con el gráfico, del total de alumnos pilotos encuestados (33), el 64% considera que los docentes de la Escuela de Aviación Policial tienen una buena evaluación pedagógica, mientras que para el 24% los docentes tienen una actuación regular en dicho aspecto y para el 12% su desempeño es bajo en cuanto a la evaluación pedagógica.

Tabla 14. Variable Gestión Pedagógica

	Frecuencia	Porcentaje	
Válido	Bajo	4	12
	Regular	9	27
	Bueno	16	48
	Muy Bueno	4	12
	Total	33	100,0

Nota. Cuestionario a 33 alumnos pilotos de la Escuela de Aviación Policial

Figura 8. Variable Gestión Pedagógica



Nota. Cuestionario a 33 alumnos pilotos de la Escuela de Aviación Policial

De acuerdo con la tabla 14 y la figura 8, del total de alumnos encuestados, el 48% consideran que la gestión pedagógica de la institución es buena, mientras que un 27% señala que es regular, y un 12% indica que es muy bueno, seguido de otro 12% que cree que es bajo.

Análisis inferencial del objetivo específico N° 1

Tabla 15. *Análisis del objetivo específico N° 1: Identificar la relación que tienen los estilos de liderazgo docente con la gestión pedagógica para la formación profesional de aviadores en la Escuela de Aviación Policial, 2020.*

			Dimensión Estilo de Liderazgo				Total
			Bajo	Regular	Bueno	Muy Bueno	
Variable Liderazgo Docente	Bajo	Recuento	5	0	0	0	5
		% dentro de Variable Independiente Liderazgo Docente	100,0%	0,0%	0,0%	0,0%	100,0%
	Regular	Recuento	0	6	1	0	7
		% dentro de Variable Independiente Liderazgo Pedagógico	0,0%	85,7%	14,3%	0,0%	100,0%
	Bueno	Recuento	0	5	13	1	19
		% dentro de Variable Independiente Liderazgo Pedagógico	0,0%	26,3%	68,4%	5,3%	100,0%
	Muy Bueno	Recuento	0	0	0	2	2
		% dentro de Variable Independiente Liderazgo Pedagógico	0,0%	0,0%	0,0%	100,0%	100,0%
	Total	Recuento	5	11	14	3	33
		% dentro de Variable Independiente Liderazgo Docente	15,2%	33,3%	42,4%	9,1%	100,0%

Nota. Cuestionario a 33 alumnos pilotos de la Escuela de Aviación Policial

En la tabla 15 se presenta la tabla cruzada de la variable independiente Liderazgo Docente con la dimensión Estilo de Liderazgo para realizar el análisis del primer objetivo de la presente investigación. En esta se observa que entre los encuestados que consideran que el Liderazgo Docente de la institución es bajo, el 100% refiere que el Estilo de Liderazgo también es bajo.

Asimismo, entre los encuestados que refieren que el Liderazgo Docente de la institución es regular, el 86% señala que el Estilo de Liderazgo es regular y un 14% que es bueno.

Por otro lado, del 100% de alumnos que consideran que el Liderazgo Docente es bueno, el 68% refiere que el Estilo de Liderazgo es bueno, para el 26% la institución es regular en dicho aspecto y para el 5% es muy bueno.

Finalmente, para el total de encuestados que opina que el Liderazgo Docente es muy bueno, el 100% opina que el Estilo de Liderazgo en la institución también es muy bueno.

Análisis inferencial del objetivo específico N° 2

Tabla 16. *Análisis del objetivo específico N° 2: Establecer la relación que tienen las competencias académicas con la gestión pedagógica para la formación profesional de aviadores en la Escuela de Aviación Policial- 2020.*

					Dimensión Competencia Académica			
					Bajo	Regular	Bueno	Total
Variable Independiente Liderazgo Docente	Bajo	Recuento		Variable	4	1	0	5
		% dentro de Variable Independiente Pedagógico Liderazgo			80,0 %	20,0%	0,0%	100,0%
	Regular	Recuento		Variable	0	5	2	7
		% dentro de Variable Independiente Liderazgo Docente			0,0%	71,4%	28,6%	100,0%
	Bueno	Recuento		Variable	0	1	18	19
		% dentro de Variable Independiente Liderazgo Docente			0,0%	5,3%	94,7%	100,0%
	Muy Bueno	Recuento		Variable	0	0	2	2
		% dentro de Variable Independiente Liderazgo Docente			0,0%	0,0%	100,0%	100,0%
	Total	Recuento		Variable	4	7	22	33
		% dentro de Variable Independiente Liderazgo Docente (Agrupada)			12,1 %	21,2%	66,7%	100,0%

Como se detalla en la tabla 16, al cruzar la variable Liderazgo Docente con la dimensión Competencia Académica, se obtiene que, del 100% de encuestados que cree que el Liderazgo Docente es bajo, el 80% opina que la Competencia Académica es baja, mientras que para el 20% es regular.

Asimismo, para el total de encuestados que cree que el Liderazgo Docente en la institución es regular, el 71% cree que la Competencia Académica es regular, mientras que para el 29% la institución es buena en dicho aspecto.

De igual modo, para el 100% de estudiantes que considera que el Liderazgo Docente es bueno, el 95% refiere que la Competencia Académica es buena, frente a un 5% que indica que es regular.

Por otro lado, para el total de alumnos que cree que el Liderazgo Docente es muy bueno, el 100% refiere que la Competencia Académica de la institución también es muy buena.

Análisis inferencial del objetivo específico N° 3

Tabla 17. *Análisis del objetivo específico N° 3: Determinar las relaciones interpersonales del liderazgo docente en relación con la gestión pedagógica para la formación profesional de aviadores en la Escuela de Aviación Policial, 2020.*

		Dimensión Relaciones Interpersonales			Total	
		Bajo	Regular	Bueno		
Variable Liderazgo Docente	Bajo	Recuento	5	0	0	5
		% dentro de Variable Independiente Liderazgo Docente (Agrupada)	100,0%	0,0%	0,0%	100,0%
	Regular	Recuento	0	6	1	7
		% dentro de Variable Independiente Liderazgo Docente	0,0%	85,7%	14,3%	100,0%
	Bueno	Recuento	0	2	17	19
		% dentro de Variable Independiente Liderazgo Docente	0,0%	10,5%	89,5%	100,0%
	Muy Bueno	Recuento	0	0	2	2
		% dentro de Variable Independiente Liderazgo Docente	0,0%	0,0%	100,0%	100,0%
	Total	Recuento	5	8	20	33
		% dentro de Variable Independiente Liderazgo Docente	15,2%	24,2%	60,6%	100,0%

De acuerdo con lo visualizado en la tabla 17, al realizar el cruce entre la variable Liderazgo Docente con la dimensión Relaciones Interpersonales, para el 100% de alumnos encuestados que considera que el Liderazgo Docente es bajo, el 100% considera que las Relaciones Interpersonales de la Institución son bajas.

Por otro lado, para el total de alumnos que cree que el Liderazgo Docente en la Escuela de Aviación Policial es regular, el 86% refiere que la Escuela es regular en cuanto a las Relaciones Interpersonales, mientras que para el 14% la Escuela es buena en dicho aspecto.

De igual modo, para el 100% de alumnos que refiere que las Relaciones Interpersonales son buenas en la institución, el 90% señala que la Escuela es también buena en esa dimensión frente al 10% restante que refiere que la institución es regular.

Finalmente, entre aquellos alumnos que indican que el Liderazgo Docente es muy bueno, el 100% refiere que las Relaciones Interpersonales son buenas.

Tabla 18. *Tabla Cruzada Liderazgo Docente y Gestión Pedagógica*

			Variable Gestión Pedagógica				Total
			Bajo	Regular	Bueno	Muy Bueno	
Variable Liderazgo Docente	Bajo	Recuento	4	1	0	0	5
		% dentro de Variable Dependiente Gestión Pedagógica	100,0%	11,1%	0,0%	0,0%	15,2%
	Regular	Recuento	0	7	0	0	7
		% dentro de Variable Dependiente Gestión Docente	0,0%	77,8%	0,0%	0,0%	21,2%
	Bueno	Recuento	0	1	16	2	19
		% dentro de Variable Dependiente Gestión Pedagógica	0,0%	11,1%	100,0%	50,0%	57,6%
	Muy Bueno	Recuento	0	0	0	2	2
		% dentro de Variable Dependiente Gestión Pedagógica	0,0%	0,0%	0,0%	50,0%	6,1%
Total	Recuento	4	9	16	4	33	
	% dentro de Variable Dependiente Gestión Pedagógica	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	

Nota. Cuestionario a 33 alumnos pilotos de la Escuela de Aviación Policial.

4.3. Prueba de Hipótesis

4.3.1. Hipótesis general

Se plantearon las siguientes hipótesis:

Hipótesis Nula H_0 = El liderazgo docente no se relaciona en forma significativa con la gestión pedagógica para la formación profesional de aviadores en la Escuela de Aviación Policial – 2020.

Hipótesis Alternativa H_1 = El liderazgo docente se relaciona en forma significativa con la gestión pedagógica para la formación profesional de aviadores en la Escuela de Aviación Policial – 2020.

Dado un nivel de significancia del 5% y una muestra de 33 alumnos pilotos de la Escuela de Aviación Policial, por las características de las variables utilizamos el Chi Cuadrado para la comprobación de la hipótesis general.

Tabla 19. Prueba de Chi Cuadrado para la Hipótesis General

	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	66,019 ^a	9	,000
Razón de verosimilitud	54,919	9	,000
Asociación lineal por lineal	26,874	1	,000
N de casos válidos	33		

a. 14 casillas (87,5%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,24.

Regla de decisión:

- Rechazar H_0 sí y solo sí el Chi Cuadrado calculado es mayor que el Chi Crítico.
- O, rechazar H_0 sí y solo sí el nivel de significación calculado es menor que el nivel de significación crítica: 0.05.

De acuerdo con la tabla 19, el Chi Cuadrado de Pearson es igual a 66,019, encontrando un valor de nivel de significación calculado de 0,000; lo que muestra una diferencia estadística significativa, dado que el nivel de significación calculado es menor que el 5%. Por lo tanto, rechazamos H_0 y aceptamos la hipótesis alternativa. Así, se demuestra en la investigación que el liderazgo docente se relaciona en forma significativa con la gestión pedagógica para la formación profesional de aviadores en la Escuela de Aviación Policial – 2020.

Dada la comprobación de una relación significativa entre las variables, a continuación, se procedió a calcular el coeficiente de Spearman, a fin de identificar el valor de la correlación.

Tabla 20. Coeficiente de Spearman - Hipótesis General

			Liderazgo Docente	Gestión Pedagógica
Rho de Spearman	Liderazgo Docente	Coeficiente de correlación	1,000	,922**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	33	33
	Gestión Pedagógica	Coeficiente de correlación	,922*	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	33	33

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

Los resultados del Coeficiente de Spearman se interpretarán en base a la siguiente tabla elaborada por Hernández, Fernández y Baptista (2014).

Tabla 21. Interpretación de los valores de Correlación

0 Ausencia de correlación
+0.10 a 0.19 Correlación lineal directa insignificante
+0.20 a 0.39 Correlación lineal directa baja – leve
+0.40 a 0.69 Correlación lineal directa moderada
+0.70 a 0.99 Correlación lineal directa alta a muy alta
+1 Función lineal directa perfecta

Fuente: Hernández, Fernández y Baptista (2014), p. 305.

Dado que el Coeficiente de Spearman para la hipótesis general asciende a 0,922 y, basándonos en la tabla 21, se concluye que los valores tienen una correlación lineal directa alta a muy alta.

4.3.2. Hipótesis específica 1

Hipótesis Nula H_0 = El estilo de liderazgo no se relaciona significativamente con la gestión pedagógica para la formación profesional de aviadores en la Escuela Superior de Aviación Policial – 2020.

Hipótesis Alternativa H_1 = El estilo de liderazgo se relaciona significativamente con la gestión pedagógica para la formación profesional de aviadores en la Escuela Superior de Aviación Policial – 2020.

Dado un nivel de significancia del 5% y una muestra de 33 alumnos pilotos de la Escuela de Aviación Policial, por las características de las variables utilizamos el Chi Cuadrado de Pearson para la comprobación de la hipótesis específica N°1.

Tabla 22. Prueba de Chi Cuadrado para la Hipótesis Específica N° 1

	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	55,034 ^a	9	,000
Razón de verosimilitud	41,786	9	,000
Asociación lineal por lineal	21,966	1	,000
N de casos válidos	33		

a. 14 casillas (87,5%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,36.

Regla de decisión:

- Rechazar H_0 sí y solo sí el Chi Cuadrado de Pearson calculado es mayor que el Chi Crítico.
- O, rechazar H_0 sí y solo sí el nivel de significación calculado es menor que el nivel de significación crítica: 0.05.

De acuerdo con la tabla 22, el Chi Cuadrado de Pearson es igual a 55,034, encontrando un valor de nivel de significación calculado de 0,000; lo que muestra una diferencia estadística significativa, dado que el nivel de significación calculado es menor que el 5%. Por lo tanto, rechazamos H_0 y aceptamos la hipótesis alternativa, se demuestra en la investigación que el estilo de liderazgo se relaciona significativamente con la gestión pedagógica para la formación profesional de aviadores en la Escuela Superior de Aviación Policial – 2020.

Tras comprobarse la relación significativa entre las variables, a continuación, se procedió a calcular el coeficiente de Spearman, a fin de identificar el valor de la correlación.

Tabla 23. Coeficiente de Spearman – Hipótesis Específica N° 1

		Estilo de Liderazgo	de Gestión Pedagógica
Rho de Spearman	Estilo de Liderazgo	Coeficiente de correlación	de 1,000 ,782**
		Sig. (bilateral)	. ,000
		N	33 33
	Gestión Pedagógica	Coeficiente de correlación	de ,782** 1,000
		Sig. (bilateral)	,000 .
		N	33 33

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

En base a la tabla 23, debido a que el Coeficiente de Spearman para la hipótesis específica N° 1 es de 0,782, se determina que los valores tienen una correlación lineal directa alta a muy alta.

4.3.3. Hipótesis específica N° 2

Hipótesis Nula H_0 = Las competencias académicas no se relacionan significativamente con la gestión pedagógica para la formación profesional de aviadores en la Escuela de Aviación Policial - 2020.

Hipótesis Alternativa H_1 = Las competencias académicas se relacionan significativamente con la gestión pedagógica para la formación profesional de aviadores en la Escuela de Aviación Policial - 2020.

Dado un nivel de significancia del 5% y una muestra de 33 alumnos pilotos de la Escuela de Aviación Policial, por las características de las variables utilizamos el Chi Cuadrado de Pearson para la comprobación de la hipótesis específica N°2.

Tabla 24. Prueba de Chi Cuadrado – Hipótesis Específica N° 2

	Valor	df	Significación (bilateral)	asintótica
Chi-cuadrado de Pearson	47,746 ^a	6		,000
Razón de verosimilitud	37,492	6		,000
Asociación lineal por lineal	21,442	1		,000
N de casos válidos	33			

a. 10 casillas (83,3%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,48.

Regla de decisión:

- Rechazar H_0 sí y solo sí el Chi Cuadrado calculado es mayor que el Chi Crítico.
- O, rechazar H_0 sí y solo sí el nivel de significación calculado es menor que el nivel de significación crítica: 0.05.

Según la tabla 24, el Chi Cuadrado es igual a 47,746 y tiene un valor de nivel de significación calculado de 0,000, lo que demuestra una diferencia estadística significativa, dado que el nivel de significación calculado es menor que el 5%. Por lo tanto, rechazamos H_0 y aceptamos la hipótesis alternativa, se demuestra en la investigación que las competencias académicas se relacionan

significativamente con la gestión pedagógica para la formación profesional de aviadores en la Escuela de Aviación Policial - 2020.

Dada la comprobada relación significativa entre las variables, se realizó el cálculo del coeficiente de Spearman para determinar el valor de la correlación.

Tabla 25. *Coeficiente de Spearman – Hipótesis Específica N° 2*

		Competencia académica	Gestión Pedagógica
Rho de Spearman	Competencia Académica	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,774**
		N	,000
	Gestión Pedagógica	Coeficiente de correlación	,774*
		Sig. (bilateral)	1,000
		N	,000

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

En función a la tabla 25 y, dado que el Coeficiente de Spearman para la hipótesis específica N° 2 es de 0,774, se concluye que los valores tienen una correlación lineal directa alta a muy alta.

4.3.4. Hipótesis específica N° 3

Hipótesis Nula H_0 = Las relaciones interpersonales del liderazgo docente no se relacionan en forma significativa con la gestión pedagógica para la formación profesional de aviadores en la Escuela de Aviación Policial - 2020.

Hipótesis Alternativa H_1 = Las relaciones interpersonales del liderazgo docente se relacionan en forma significativa con la gestión pedagógica para la formación profesional de aviadores en la Escuela de Aviación Policial - 2020.

Tabla 26. Prueba de Chi Cuadrado – Hipótesis Específica N° 3

	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	39,210 ^a	6	,000
Razón de verosimilitud	34,242	6	,000
Asociación lineal por lineal	21,074	1	,000
N de casos válidos	33		

a. 10 casillas (83,3%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,61

Regla de decisión:

- Rechazar H₀ sí y solo sí el Chi Cuadrado calculado es mayor que el Chi Crítico.
- O, rechazar H₀ sí y solo sí el nivel de significación calculado es menor que el nivel de significación crítica: 0.05.

A partir de la tabla 26, el valor del Chi Cuadrado es de 39,210 con un valor de nivel de significación calculado de 0,000, por tanto, se demuestra una diferencia estadística significativa, ya que el nivel de significación calculado es menor del 5%. En ese sentido, rechazamos H₀ y aceptamos la hipótesis alternativa, se demuestra en la investigación que las relaciones interpersonales del liderazgo docente se relacionan en forma significativa con la gestión pedagógica para la formación profesional de aviadores en la Escuela de Aviación Policial - 2020.

Tras comprobarse la relación significativa entre las variables, se procedió a realizar el cálculo del Coeficiente de Spearman para determinar el valor de la correlación.

Tabla 27. *Coefficiente de Rho de Spearman – Hipótesis específica N° 3*

		Relaciones Interpersonales	Gestión Pedagógica
Rho de Spearman	Relaciones Interpersonales	Coefficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,784**
		N	33
	Gestión Pedagógica	Coefficiente de correlación	,784**
		Sig. (bilateral)	1,000
		N	33

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

Según la tabla 27, debido a que el Coeficiente de Spearman para la hipótesis específica N° 3 es de 0,784, se determina que los valores tienen una correlación lineal directa alta a muy alta.

4.4. Discusión de resultados

Esta investigación se orienta a estudiar las relaciones que existen entre la variable: Liderazgo Docente y la variable: Gestión Pedagógica en una institución educativa de nivel superior, con el fin de elevar la calidad de los docentes y los estudiantes para enfrentar con éxito a futuro las exigencias que plantea la profesionalización de sus egresados, de acuerdo a los nuevos retos y exigencias de la globalización del sistema educativo; donde los docentes y estudiantes marchen de manera uniforme; sin embargo, es importante reconocer sus roles en la preparación de profesionales altamente calificados, quienes deberán cubrir las diversas necesidades del país.

El objetivo principal del presente estudio fue determinar la relación que existe entre el liderazgo docente y la gestión pedagógica para llevar a cabo una excelente formación profesional de la policía como aviadores en la Escuela de Aviación Policial, 2020; hecho que fue comprobado según los resultados obtenidos tras la aplicación de la técnica de encuesta por medio del cuestionario y la contrastación de hipótesis. Como se puede visualizar en la tabla N°20, el

coeficiente de Spearman $r= 0.922$, determina que existe una correlación lineal directa alta a muy alta entre ambas variables, además que es significativa según la prueba del Chi Cuadrado de Pearson, cuyo nivel de significación, según la tabla 19, es 66,019, encontrando un valor de nivel de significación calculado de 0,000; mostrando una diferencia estadística significativa. Este resultado, demuestra que existe una relación significativa entre el liderazgo docente y la gestión pedagógica en la Escuela de Aviación Policial.

En la tabla 18, se presenta la tabla cruzada de la variable independiente con la variable dependiente, según la cual se visualiza que, del total de alumnos que considera que la Gestión Pedagógica es baja en la Escuela de Aviación Policial, el 100% indica que el Liderazgo Docente en la institución también es bajo.

De igual manera, del total de encuestados, señalan que la institución tiene una regular Gestión Pedagógica, el 11% señala que el Liderazgo Docente es bajo, mientras que para el 78% la institución es regular en dicho aspecto y, otro 11% opina que es bueno.

Por otro lado, de acuerdo con alumnos de la Escuela de Aviación Policial que valora la Gestión Pedagógica como buena, el 100% considera que el Liderazgo Docente también es bueno.

Finalmente, para los estudiantes que consideran que la Gestión Pedagógica es muy buena en la Escuela de Aviación Policial, el 50% considera que el Liderazgo Docente es bueno y otro 50% afirma que la institución es muy buena en dicho aspecto.

Se considera relevante efectuar esta investigación porque nos va a permitir conocer de qué manera los docentes realizan el desarrollo del liderazgo

para mejorar significativamente la gestión pedagógica y elevar el rendimiento académico en la Escuela de Aviación Policial.

En ese sentido, se respalda esta investigación, con el estudio realizado por Rosales, J. (2019), quien en su tesis: “Liderazgo pedagógico y gestión pedagógica en la unidad educativa fiscal”. Perdomo (2018), en Ecuador, cuyo objetivo fue: “Determinar de qué manera se relaciona el liderazgo pedagógico con la gestión pedagógica en la unidad educativa fiscal Alberto Perdomo Franco” demuestra en su investigación en una unidad educativa se obtuvieron los siguientes resultados: $r=0,512^{**}$ (Sig.= 0.001 < 0,01), por lo que concluye que, existe relación entre el liderazgo pedagógico y la gestión pedagógica, lo que significa que cuando existe correspondencia entre un buen liderazgo pedagógico en una institución, ésta repercute en la gestión pedagógica de manera positiva. Además, también reveló que existe un predominio muy marcado entre el nivel del liderazgo pedagógico bueno con un 81.58% y con una prevalencia de nivel regular con un porcentaje del 87% para la variable de gestión pedagógica.

También esta investigación se avala en la tesis de Farías, S. (2010) “La Influencia del Liderazgo Pedagógico en el Rendimiento Escolar”, en la Facultad de Educación y Humanidades de la Universidad La Frontera en Temuco – Chile, cuyo objetivo fue; “Describir los factores que favorecen la identidad institucional del equipo de gestión y docentes en las escuelas y como se relaciona con el rendimiento escolar de los alumnos”, para conocer y comprender en profundidad mediante un estudio de caso evaluativo, Se realizó en cuatro centros educativos en la comuna de Santiago Centro, dos centros de carácter municipal y dos escuelas privadas subvencionadas con un método mixto. Entre sus conclusiones señala la importancia que tiene el Liderazgo pedagógico en la práctica para

mejorar las relaciones y en las acciones que se realizan en situación de enseñanza aprendizaje; sin embargo, muchas veces se queda en el discurso y no se lleva a la practica en forma diaria; lo que lleva al autoritarismo para favorecer las necesidades de los educandos. Este tipo de liderazgo autoritario realiza una evaluación constante de las acciones, obligando a todos los estamentos de un centro educativo a conocer la “visión” educativa de ellos; sin embargo, la práctica es contraria.

En esa misma dirección, acerca del liderazgo y las relaciones interpersonales en el aula esta investigación ha tenido en cuenta el estudio de Agustín, G. (2014), quien se planteó como objetivo “Determinar la relación del liderazgo de los docentes con la disciplina en el aula” en estudiantes de ambos sexos en el nivel primario y la mayoría provenientes del área urbana de la ciudad de Quetzaltenango. Las conclusiones a la que arribó fueron que: por más esfuerzos del docente por desarrollar un buen liderazgo para mantener la disciplina adecuada, es necesario que estén actualizados en el uso de metodologías, estrategias y herramientas para que puedan desenvolverse en el aula y de esa manera beneficien a los estudiantes. Recomendando que los docentes deben reconocer la importancia del liderazgo en el proceso de la gestión pedagógica: planificar, organizar y dirigir una clase de manera integral y eficaz, dando de esa manera la oportunidad a los alumnos para que desarrollen capacidades y habilidades que le faciliten su aprendizaje a través de la disciplina en el aula.

También Quispe, I. & Caljaro H. (2019) en su tesis: “Liderazgo y su influencia en la gestión pedagógica y administrativa de directores en las instituciones educativas en Chucuito, Juli”, en la Universidad Andina Néstor

Cáceres Velásquez. Puno, se planteó como objetivo: “analizar la influencia del estilo de liderazgo en la gestión pedagógica ...”. Llegando a la conclusión, en relación con el liderazgo, que su rol es predominante en el estilo capacitador del director. Del mismo modo Calla G. (2018) Investigó en la Universidad San Ignacio de Loyola sobre: los estilos de liderazgo del docente y su desempeño, según percepción de los alumnos en un instituto superior del Callao”, cuyo objetivo fue determinar la relación entre ambas variables: estilo de liderazgo y desempeño docente. La investigación concluye que existe una correlación significativa y positiva entre el liderazgo docente y una percepción alta de los alumnos sobre la dimensión democrática. Es decir, que a mayor estilo democrático mejor desempeño docente. Además, agregar que, el estilo democrático del docente permite mejorar la disciplina en el aula y una percepción positiva del rol docente.

Otras tesis que se han considerado como antecedentes han servido para sustentar la investigación del autor, es el caso de la investigación de Pucuhuayla, E. (2017), cuyo objetivo fue: “Establecer la relación entre el liderazgo pedagógico y el desempeño docente con similar característica”, pero en diferente población docente y estudiantes del nivel primario, También fue validada mediante juicio de expertos, siendo aprobada con un porcentaje similar y alcanzando la confiabilidad del 0,846 dato obtenido mediante el coeficiente alfa de Cronbach. Entre sus conclusiones señala como resultados que existe una correlación positiva alta (0,837) entre ambas variables, con un nivel significativo de 0,05; desde los resultados logrados se refleja que, en cada una de las dimensiones, con la relación más alta, la obtención y la asignación de recursos en forma táctica y el manejo de las clases alcanzó un coeficiente de correlación de 0,678. Los datos de

confiabilidad y coeficiente de correlación muestran semejanza con la investigación del autor de la tesis cuyo Chi cuadrado de Pearson fue de 66,019. Por último, se ha considerado la investigación de Martínez, Y. (2011). cuyo objetivo fue: “Reconocer las características del liderazgo transformacional en el Director”. La población / muestra conformada por 19 directores del nivel primaria de menores, de las instituciones educativas Públicas del Distrito de Santiago de Surco pertenecientes a la UGEL 07, se concluyó que se pueden identificar tres características del liderazgo transformacional que son atribuidos a los directores, entre las cuales se tienen: influencia, motivación y estimulación hacia el docente. Es decir, mientras que los directores se atribuyen ciertas características de liderazgo; la percepción de los docentes difiere, porque solo reconocen al director algunas características del liderazgo transformacional, principalmente aquellas vinculadas a la dirección en la organización y en la forma como se vincula con ellos. Es parecido al caso de los estudiantes que muchas veces tienen una percepción diferente a la de los docentes.

CONCLUSIONES

1. Al analizar la relación entre las variables: Liderazgo Docente y Gestión Pedagógica, los resultados según la tabla 19 del coeficiente de correlación de Pearson, utilizado para la prueba de hipótesis general, muestra una diferencia estadística significativa igual a 66,019 entre ambas variables y un valor de nivel de significación calculado de $p: 0,000 < 0.05$, lo que muestra que es menor que el 5%, por lo que se puede determinar que existe una correlación perfecta positiva de grado alta entre ambas variables, por la cual en la medida que aumenta una variable aumenta la otra, para la formación profesional de aviadores en la Escuela de Aviación Policial – 2020.
2. Dada la comprobación de la relación significativa entre las variables, a continuación, se procedió a calcular el coeficiente de Spearman, a fin de identificar el coeficiente de correlación, que según la tabla 21, Rho es ,922, que de acuerdo con la interpretación de la tabla elaborada por Hernández, Fernández y Baptista (2014) y por encontrarse entre 0.70 a 0.99, la Correlación lineal directa es alta a muy alta y la correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).
3. Respecto a la hipótesis específica 01, según la cual el estilo de liderazgo se relaciona significativamente con la gestión pedagógica para la formación profesional de aviadores de la Escuela de Aviación Policial – 2020, la correlación de Chi Cuadrado de Pearson encontrada entre ambas variables fue de $p: 0,000 < 0.05$, por tanto, se puede señalar que el estilo de liderazgo si se relaciona significativamente con la gestión pedagógica.
4. Con respecto a la hipótesis específica 02, la cual plantea que las competencias académicas se relacionan significativamente con la gestión pedagógica para la formación profesional de aviadores en la Escuela de Aviación Policial – 2020, se halló una correlación de Chi Cuadrado entre las dos variables de $p: 0,000 < 0.05$. En

ese sentido, se determina que existe una relación significativa entre las competencias académicas y la gestión pedagógica de la institución.

5. En cuanto a la hipótesis específica 03, que propone que las relaciones interpersonales del liderazgo docente se relacionan en forma significativa con la gestión pedagógica para la formación profesional de aviadores en la Escuela de Aviación Policial – 2020, se encontró una correlación de Chi Cuadrado entre ambas variables de $p: 0,000 < 0.05$. De esta manera, se concluye que las variables relaciones interpersonales y liderazgo docente se relacionan significativamente.

RECOMENDACIONES

1. Que se implementen cursos talleres a los docentes sobre didáctica universitaria en el manejo de la tecnología digital en aula, aplicando una didáctica actualizada a los nuevos tiempos, debido que se aprecia que algunos docentes les falta metodologías actualizadas y otros carecen de creatividad.
2. Que a los docentes se les debe brindar información y formación para desarrollar mejor su trabajo de liderazgo en la docencia, en cuanto a su enfoque didáctico, metodologías aplicadas, relaciones interpersonales y sus actitudes motivacionales.
3. Que es necesario implementar talleres de liderazgo, relaciones y habilidades interpersonales para construir confianza en las relaciones entre la comunidad institucional y el aula, así como entre docentes y estudiantes.
4. Que se aplique un adecuado y permanente uso de las plataformas tecnológicas de enseñanza por parte de docentes y alumnos para que desarrollen sus saberes y capacidades de la profesión y de la vida diaria, entre otros aspectos de la realidad institucional.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Agustín, G. (2014). Liderazgo Docente y Disciplina en el Aula (Estudio Realizado en Establecimientos Públicos del Nivel Primario, Distrito no. 09-0102 del área urbana de Quetzaltenango). Universidad Rafael Landívar. Quetzaltenango – Guatemala.
- Alván, R. & López, V. (2012). Relación entre el Liderazgo de los Docentes y la Práctica de Valores de los Alumnos del 6° Grado de las Instituciones Educativas de Alto Trujillo el Porvenir, Año 2012. Universidad César Vallejo. Trujillo – Perú
- Bass, B.M., & Bass, R. (2009). Manual de liderazgo: Teoría, investigaciones y aplicaciones gerenciales. New York: Free Press.
- Batista Gutiérrez, Tamara. (2007). La Gestión pedagógica en el año académico desde un modelo integrador del currículo y la labor educativa. Revista Institucional Universidad Tecnológica del Chocó D.L.C, No. 26, pp. 99-104.
- Belloso, R. (2013). TELOS Revista de Estudios Interdisciplinarios en Ciencias Sociales Universidad Art. científico Características del liderazgo transformacional presente en un grupo de docentes universitario. 2013.
- Bernal, C. (2010) Metodología de la Investigación. Tercera edición PEARSON EDUCACIÓN, Colombia.
- Cherobim, M. (2004). La escuela, un espacio para aprender a ser feliz. Facultad de Pedagogía: Universidad de Barcelona.
- Chiavenato, I. (1993). Liderazgo y empresa. Introducción a la teoría general de la administración. Quinta edición. México: Mc Graw Hill.
- Contreras, T. (2016). Liderazgo pedagógico, liderazgo docente y su papel en la mejora de la escuela: una aproximación teórica. Propósitos y Representaciones, 4(2), 231-284. Doi: <http://dx.doi.org/10.20511/pyr2016.v4n2.122>.

- Cortés, M. & Iglesias, M. (2004) Generalidades sobre Metodología de la Investigación. Primera edición Universidad Autónoma del Carmen. México.
- Davis, K. (2005). Comportamiento humano en el trabajo. California: Editorial Magray-Hill- Interamericana 2005.
- Delors, Jacques (2001) “La educación encierra un tesoro) Informe de la UNESCO:
- Drucke, Peter (2003) El líder del futuro. Buenos Aires: Editorial Espasa Calpe.
- Erda, L. & Ramírez, M. (2010) Evaluación de Estilos de Liderazgo en la Docencia: una Aplicación en la Enseñanza Universitaria de Postgrado. Volumen 7 - número 1 - año 2010. Universidad Autónoma de Baja California – México.
- Farías, S. (2010). La Influencia del Liderazgo Pedagógico en el Rendimiento Escolar, Universidad de la Frontera Facultad de Educación y Humanidades. Temuco – Chile.
- Fischman, D. (2005). El líder Transformador II. Lima: Orbis Ventures, Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas.
- Gardner, J. (1993). On Leadership. New York, NY: Free Press.
- Gómez, C. & Miralles P. (2012). Los contenidos de ciencias sociales y las capacidades cognitivas en los exámenes de tercer ciclo de educación primaria. Universidad de Murcia – España.
- Gómez, L. (2001). El Clima Institucional y El Liderazgo en la Gestión Educativa. Tesis para obtener la Licenciatura en la UNIFE.
- González, O, Gonzáles Oramis, Ríos, G & león, J. (2013) Características del liderazgo transformacional presentes en un grupo de docentes universitario. Thelos, vol. 15, núm. 3, septiembre-diciembre, 2013, pp. 355-371. Universidad Privada Dr. Rafael Belloso Chacín, Maracaibo, Venezuela

- González, O. (2011). Modelo de Desempeño Laboral del docente Universitario. Bajo el Enfoque del liderazgo Transformacional. Editorial Academia Española. Alemania.
- González, Odris (2011) Modelo de Desempeño Laboral del Docente Universitario. Editorial: Editorial Academia Española (EAE), Alemania. 2011.
- Helterbran, V. (2010). Teacher leadership: overcoming “I’m just a teacher” syndrome. *Education*, 131(2), 363-371. Recuperado de <https://www.questia.com/library/journal/1G1-251534611/teacher-leadership-overcoming-i-am-just-a-teacher>
- Hernández, R., Fernández, C. & Baptista, P. (2010) Metodología de la Investigación. Cuarta edición. McGraw - Hill/Interamericana – México.
- Huillca, B. (2015). Liderazgo Transformacional y Desempeño Docente en la Especialidad de Ciencias Histórico-Sociales del Instituto Pedagógico Nacional
REF:
- Kuester-Boluda, Inés. (2011). El estilo de liderazgo y la orientación al mercado: su repercusión en la satisfacción en el trabajo del docente universitario. *Revista Journal set-dic*, Vol. 5, no. 3, pp.64-79.
- Lauro, S. (2013) Tesis “Gestión Pedagógica en el aula: Clima social escolar, desde la percepción de estudiantes y profesores del séptimo año de educación básica de los Centros Educativos 2011-2012”.(Universidad Técnica Particular de Loja), Ecuador.
- Lewin, Kurt (1939) Teoría del campo y experimentación en psicología social, Cuaderno N° 10 del Instituto de Sociología de la Fac. de Filosofía de la UBA, 1958.
- Luera Suny (2018) Tesis de maestría “Liderazgo transformacional y gestión pedagógica en docentes de la U.N. del Santa: Nuevo Chimbote-2018”.

- Lussier, N. R. y Achua, C. F. (2006). Liderazgo Teoría, Aplicación y Desarrollo de Habilidades. Segunda Edición Internacional. Distrito Federal de Nuevo México: Editorial Thomson Editores.
- Martínez, A & Ibarrola, S. (2015) Liderazgo del Profesor: Objetivo Básico de la Gestión Educativa. Revista Iberoamericana de Educación. N.º 67 (2015), pp. 55-70 (ISSN: 1022-6508) - OEI/CAEU.
- Maureira, O. (2004). Liderazgo y eficacia escolar: Hacia un modelo causal. Chile: USCH.
- Mejía, E (2005) Metodología de la investigación científica. Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima, Perú
- Ministerio de Educación, Propuesta para un Acuerdo Nacional por la Educación 2001, Lima. Comisión para un Acuerdo Nacional por la Educación. Pág. 9.
- Monje, C. (2011) Metodología de la investigación cuantitativa y cualitativa guía didáctica edición Universidad Sur colombiana. Monterrico. Lima – Perú
- Northouse, P. G. (2004). Leadership: Theory and practice (3rd ed.). London: Sage Publications. Nueva York.
- Odris González, Oramis González, Gherardin Ríos y Joldry León (2013). Revista Thelos Vol. 15, No. 3 (2013) 355 - 371 República de Chile. IIPE
- Pimienta Prieto, Julio H. (2012). Las competencias en la docencia universitaria. Preguntas frecuentes. México, D.F.: PEARSON EDUCACIÓN, (en línea)
- Pisconte, Mirtha (2015). Tesis de maestría: Liderazgo y planeamiento estratégico y su influencia en la mejora continua en una empresa de servicios. Caso: Ariana publicidad SAC. Lima: UNMSM. Tesis de Maestría Ciencias Administrativas.
- Revista Electrónica Calidad en la Educación Superior CAES, Vol. 7, No.1.
- Revista de la Educación Superior (RESU) · Article in

- Rigney, J. W. (1978). Estrategias de aprendizaje: una perspectiva teórica. En H.F. O'Neil, Jr. (Ed.), "Learning strategies", pp165. Nueva York: Academic Press.
- Rigney, J. W. (1978). Estrategias de aprendizaje: una perspectiva teórica. En H.F. O'Neil, Jr. (Ed.), "Learning strategies", pp165. Nueva York: Academic Press.
- Rodríguez Pulido, Josefa; Aguiar Perera, María Victoria. (2016). Formación de gestores universitarios en Argentina, Chile, Ecuador, Perú, Uruguay y Venezuela.
- Rodríguez, C. (2012). Tesis de Maestría: "Gestión educativa y calidad de formación profesional en la facultad de educación de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos.
- Senge, P. (1999). La Quinta Disciplina: El arte y la práctica de la organización abierta al aprendizaje. Barcelona: Editorial Granica (Grupo Editorial Norma), Colección Management y contexto, pp. 494.
- Sevillano Chávez, Sandra (2014). Tesis de Maestría: La excelencia en la docencia universitaria: criterios para organizar su gestión. Pontificia Universidad Católica del Perú – Arequipa-
- Sierra, B. R. (2005). Tesis doctorales y trabajos de investigación científica. Madrid: Editorial Paraninfo.
- Sternberg, R., (1987) Inteligencia humana II: Cognición, personalidad e inteligencia. Cambridge University Press. Barcelona, España, Paidós.
- Tamayo, M. (2004) El proceso de la investigación científica: Incluye Evaluación y Administración de Proyectos de investigación. Cuarta edición. Limusa, México.
- Torres E. (2014). Tesis Gestión educativa y su relación con la práctica docente en las instituciones educativas emblemáticas de la ciudad de Puno, 2014, Perú. Scielo, 06(1), 01-08. Mencionado en la tesis de maestría Liderazgo transformacional y

gestión pedagógica en docentes de la UN del Santa-Nuevo Chimbote-2018 Suny

Chen Lueiro Quiñones.

ANEXOS

INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

CUESTIONARIO N° 1: LIDERAZGO DOCENTE

Anexo N° 1

Duración : 20 minutos

Ítems del cuestionario: 15 ítems, dividido en tres dimensiones del tema de investigación.

Estimado (a) estudiante el presente cuestionario es para conocer su opinión sobre el Liderazgo de los docentes en la Escuela de Aviación Policial.

INSTRUCCIONES:

Marque con una X en la letra que corresponda a la cantidad de veces que el docente hace lo que dice la pregunta. Si alguna pregunta no aplica o no sabe la respuesta, no conteste. El cuestionario es anónimo. No marcar más de una respuesta por pregunta.

Dimensiones	Ítems	Total de Ítems
Estilo de liderazgo	1,2,3,4,5	05
Competencias académicas	6,7,8,9,10	05
Relaciones interpersonales	11,12,13,14,15	05

Puntuación de cada ítem: Tabla

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

N°	ESTILO DE LIDERAZGO	1	2	3	4	5
1	Orientan y delegan responsabilidades a los estudiantes hacia metas comunes					
2	Expresan una poderosa visión de futuro mediante innovaciones					
3	Hace énfasis en la importancia de escuchar, dialogar y debatir					
4	Toma decisiones de acuerdo a la realidad y circunstancias					
5	Actúa con autoridad sólo después que las cosas marchan mal					
COMPETENCIAS ACADÉMICAS		1	2	3	4	5
6	Promueve la participación, despertando la curiosidad y fomenta el rigor intelectual.					
7	Muestra dominio de herramientas digitales en la didáctica de su asignatura					
8	Desarrolla sus clases fomentando el rigor intelectual y creando condiciones para el aprender a aprender.					
9	Demuestra dominio de los contenidos y estrategias de su asignatura					
10	Actúan como mediador del aprendizaje utilizando el diálogo, dinámicas y técnicas participativas					
RELACIONES INTERPERSONALES		1	2	3	4	5
11	Muestra expectativa respecto al desarrollo personal de los educandos					
12	Tiene buen trato con los estudiantes en general					
13	Centraliza las decisiones y responsabilidades en su persona					
14	Muestra comprensión y preocupación de problemas del estudiante					
15	Dialoga en forma fluida sobre temas extracurriculares que afectan a los demás.					

GRACIAS POR SU COLABORACIÓN

CUESTIONARIO N° 02: GESTIÓN PEDAGÓGICA

ANEXO N° 2

Duración : 20 minutos

Ítems del cuestionario: 15 ítems, dividido en tres dimensiones del tema de investigación.

Estimado (a) estudiante el presente cuestionario es para conocer su opinión sobre la Gestión Pedagógica de los docentes en la Escuela de Aviación Policial.

Instrucciones:

Marque con una X en la letra que corresponda a la cantidad de veces que el docente hace lo que dice la pregunta. Si alguna pregunta no aplica o no sabe la respuesta, no conteste. El cuestionario es anónimo. No marcar más de una respuesta por pregunta.

Dimensiones	Ítems	Total de Ítems
Planificación Pedagógica	1,2,3,4,5	05
Ejecución Pedagógica	6,7,8,9,10	05
Evaluación Pedagógica	11,12,13,14,15	05

Puntuación de cada ítem: Tabla

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

N°	PLANIFICACIÓN PEDAGÓGICA	1	2	3	4	5
1	Identifica problemas relevantes del contexto en la programación y en el proceso de enseñanza - aprendizaje.					
2	Demuestra capacidad para organizar estrategias metodológicas y didácticas adecuadas en su asignatura.					
3	Planifica actividades motivadoras mediante proyectos que favorezcan la formación profesional					
4	Programa y organiza actividades dinámicas utilizando herramientas digitales en función del plan de estudio fuera de aula.					
5	Planifica y organiza en forma adecuada los medios tecnológicos y digitales (videos, animaciones, etc.) en la programación de aula, las unidades y sesión de clase					
EJECUCIÓN PEDAGÓGICA		1	2	3	4	5
6	Promueve la innovación y el uso de diversos recursos didácticos en base a la tecnología digital					
7	Aplica diversas estrategias de comunicación, liderazgo y trabajo en equipo considerando las necesidades e intereses de los alumnos.					
8	Motiva en forma constante el uso del razonamiento y evidencias, más que en suposiciones personales, para la solución de problemas.					
9	Demuestran dominio de los contenidos y aplica estrategias en función de los aprendizajes					
10	Relaciona los problemas más relevantes con el contexto para motivar el diálogo en el proceso de enseñanza - aprendizaje.					
EVALUACIÓN PEDAGÓGICA		1	2	3	4	5
11	Promueve la auto evaluación y la coevaluación					
12	Utiliza diversas estrategias de evaluación (en aula o en campo, investigativas o analíticas, etc.)					
13	Aplica estrategias de evaluación en forma diferenciada en el aula.					
14	Evalúa cada fase del proceso de enseñanza-aprendizaje					
15	Evalúa mediante pruebas escritas individuales, resúmenes de lecturas de libros.					

GRACIAS POR SU COLABORACIÓN

ANEXO N° 03: MATRIZ DE CONSISTENCIA:

Tesis “El Liderazgo Docente influye en la Gestión Pedagógica para la formación profesional de aviadores en la Escuela de Aviación de la Policía
- 2020”

PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES / ITEMS	METODOLOGÍA
GENERAL ¿Qué relación tiene el liderazgo docente con la gestión pedagógica para la formación profesional de aviadores en la Escuela de Aviación Policial, 2020?	GENERAL Determinar la relación del liderazgo docente con la gestión pedagógica para la formación profesional de aviadores en la Escuela de Aviación Policial, 2020.	GENERAL El liderazgo docente se relaciona en forma significativa con la gestión pedagógica para la formación profesional de aviadores en la Escuela de Aviación Policial – 2020.	INDEPENDIENTE Liderazgo docente	Estilos de liderazgo docente.	<ul style="list-style-type: none"> Orientan y delegan responsabilidades a los estudiantes hacia metas comunes Expresan una poderosa visión de futuro mediante innovaciones Hace énfasis en la importancia de escuchar, dialogar y debatir Toma decisiones de acuerdo a la realidad y circunstancias Actúa con autoridad sólo después que las cosas marchan mal 	MÉTODO DE LA INVESTIGACIÓN Cuantitativo Hipotético – Deductivo Tipo: Básico, Descriptivo No experimental Diseño: Descriptivo, – Correlacional, Transversal
				Competencias académicas	<ul style="list-style-type: none"> Promueve la participación, despertando la curiosidad y fomenta el rigor intelectual. Muestra dominio de herramientas digitales en la didáctica de su asignatura desarrolla sus clases fomentando el rigor intelectual y creando condiciones para el aprender a aprender. Demuestra dominio de los contenidos y estrategias de su asignatura Actúan como mediador del aprendizaje utilizando el diálogo, dinámicas y técnicas participativas 	
				Relaciones interpersonales	<ul style="list-style-type: none"> Muestra expectativa respecto al desarrollo personal de los educandos Tuene buen trato con los estudiantes en general Centraliza las decisiones y responsabilidades en su persona 	

					<ul style="list-style-type: none"> • Muestra comprensión y preocupación de problemas del estudiante • Dialoga en forma fluida sobre temas extracurriculares que afectan a los demás. 	Universo y Muestra:	
ESPECÍFICOS ¿Qué relación tienen los estilos de liderazgo docente con la gestión pedagógica para la formación profesional de aviadores en la Escuela de Aviación Policial, 2020?	ESPECÍFICOS Identificar la relación que tienen los estilos de liderazgo docente con la gestión pedagógica para la formación profesional de aviadores en la Escuela de Aviación Policial, 2020.	ESPECÍFICAS El estilo de liderazgo se relaciona significativamente con la gestión pedagógica para la formación profesional de aviadores en la Escuela de Aviación Policial, 2020.	DEPENDIENTE:	Gestión Pedagógica	Planificación del proceso pedagógico	<ul style="list-style-type: none"> • Identifica problemas relevantes del contexto en la programación y en el proceso de enseñanza - aprendizaje. • Demuestra capacidad para organizar estrategias metodológicas y didácticas adecuadas en su asignatura. • Planifica actividades motivadoras mediante proyectos que favorezcan la formación profesional • Programa y organiza actividades dinámicas utilizando herramientas digitales en función del plan de estudio fuera de aula. • Planifica y organiza en forma adecuada los medios tecnológicos y digitales (videos, animaciones, etc.) en la programación) de aula, las unidades y sesión de clase 	Universo y Población: 33 alumnos pilotos de la Escuela de Aviación. De la PNP - 2020
¿Cómo las competencias académicas del liderazgo docente se relacionan con la gestión pedagógica para la formación profesional de aviadores en la Escuela de Aviación Policial, 2020?	Establecer la relación que tienen las competencias académicas en la gestión pedagógica para la formación profesional de aviadores en la Escuela de Aviación Policial- 2020.	Las competencias académicas se relacionan significativamente en la gestión pedagógica para la formación profesional de aviadores en la Escuela de Aviación Policial - 2020.			Ejecución del proceso pedagógico	<ul style="list-style-type: none"> • Promueve la innovación y el uso de diversos recursos didácticos en base a la tecnología digital • Aplica diversas estrategias de comunicación, liderazgo y trabajo en equipo considerando las necesidades e intereses de los alumnos. • Motiva en forma constante el uso del razonamiento y evidencias, más que en suposiciones personales, para la solución de problemas. • Demuestran dominio de los contenidos y aplica estrategias en función de los aprendizajes • Relaciona los problemas más relevantes con el contexto para motivar el diálogo en el proceso de enseñanza - aprendizaje. 	Muestra: 33 alumnos pilotos.
¿Cómo las relaciones	Determinar las relaciones interpersonales del liderazgo docente en relación con la gestión pedagógica para la formación	Las relaciones interpersonales del liderazgo docente se relacionan en forma				TÉCNICA E INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS: Técnica: Encuesta Análisis documental Instrumento: Cuestionario	
						Procesamiento de análisis de datos: Juicio de expertos Alfa de Cronbach	

<p>interpersonales del liderazgo docente se relacionan con la gestión pedagógica para la formación profesional de aviadores en la Escuela de Aviación Policial, 2020?</p>	<p>profesional de aviadores en la Escuela de Aviación Policial, 2020.</p>	<p>significativa con la gestión pedagógica para la formación profesional de aviadores en la Escuela de Aviación Policial - 2020.</p>		<p>Evaluación del proceso pedagógico</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Promueve la auto evaluación y la coevaluación • Utiliza diversas estrategias de evaluación (en aula o en campo, investigativas o analíticas, etc.) • Aplica estrategias de evaluación en forma diferenciada en el aula. • Evalúa cada fase del proceso de enseñanza-aprendizaje • Evalúa mediante pruebas escritas individuales, resúmenes de lecturas de libros. 	<p>Correlación de Spearman</p>
---	---	--	--	--	---	--------------------------------

Fuente: *Elaboración propia*

ANEXO N° 04 OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES

Hipótesis General	VARIABLES	Definición conceptual	Definición Operacional	Dimensión	Indicadores / ITEMS
El liderazgo docente influye en forma significativa en la gestión pedagógica para la formación profesional de aviadores en la Escuela de Aviación Policial - 2020.	Liderazgo docente	Es la influencia que ejerce el docente ante los estudiantes en el proceso pedagógico, en forma constante y permanente, que les permite motivarse a estos hacia el estudio, despertando interés por los conocimientos y desarrollo de sus competencias académicas.	Son las acciones pedagógicas y didácticas que realizan los estudiantes de manera individual y grupal en forma voluntaria y automotivada para aprender, como producto de la influencia que ejerce el líder de la organización.	Estilo de liderazgo	<ul style="list-style-type: none"> Orientan y delegan responsabilidades a los estudiantes hacia metas comunes Expresan una poderosa visión de futuro mediante innovaciones Hace énfasis en la importancia de escuchar, dialogar y debatir Toma decisiones de acuerdo a la realidad y circunstancias Actúa con autoridad sólo después que las cosas marchan mal
				Competencias académicas	<ul style="list-style-type: none"> Promueve la participación, despertando la curiosidad y fomenta el rigor intelectual. Muestra dominio de herramientas digitales en la didáctica de su asignatura desarrolla sus clases fomentando el rigor intelectual y creando condiciones para el aprender a aprender. Demuestra dominio de los contenidos y estrategias de su asignatura Actúan como mediador del aprendizaje utilizando el diálogo, dinámicas y técnicas participativas
				Relaciones interpersonales	<ul style="list-style-type: none"> Muestra expectativa respecto al desarrollo personal de los educandos Tuene buen trato con los estudiantes en general Centraliza las decisiones y responsabilidades en su persona Muestra comprensión y preocupación de problemas del estudiante Dialoga en forma fluida sobre temas extracurriculares que afectan a los demás.
	Gestión pedagógica	Es el conjunto del trabajo organizado y coordinado en acciones planificadas y recursos organizados por el docente para gestionar el proceso integral y sistematizado del aprendizaje de los estudiantes, mediante diversas actividades y	Es el conjunto de prácticas y actividades que desarrolla el docente en el aula, mediante un trabajo individual y en equipo sobre aspectos críticos de la enseñanza y el aprendizaje. dando evidencia de sus	Planificación del proceso pedagógico	<ul style="list-style-type: none"> Identifica problemas relevantes del contexto en la programación y en el proceso de enseñanza - aprendizaje. Demuestra capacidad para organizar estrategias metodológicas y didácticas adecuadas en su asignatura. Planifica actividades motivadoras mediante proyectos que favorezcan la formación profesional Programa y organiza actividades dinámicas utilizando herramientas digitales en función del plan de estudio fuera de aula. Planifica y organiza en forma adecuada los medios tecnológicos y digitales (videos, animaciones, etc.) en la programación) de aula, las unidades y sesión de clase

	técnicas para lograr las competencias pedagógicas y académicas planificadas.	competencias profesionales mediante enfoques curriculares, estilos de enseñanza y ritmos de aprendizaje en el cumplimiento de la gestión para el aprendizaje.	Ejecución del proceso pedagógica	<ul style="list-style-type: none"> • Promueve la innovación y el uso de diversos recursos didácticos en base a la tecnología digital • Aplica diversas estrategias de comunicación, liderazgo y trabajo en equipo considerando las necesidades e intereses de los alumnos. • Motiva en forma constante el uso del razonamiento y evidencias, más que en suposiciones personales, para la solución de problemas. • Demuestran dominio de los contenidos y aplica estrategias en función de los aprendizajes • Relaciona los problemas más relevantes con el contexto para motivar el diálogo en el proceso de enseñanza - aprendizaje.
			Evaluación del proceso pedagógico	<ul style="list-style-type: none"> • Promueve la auto evaluación y la coevaluación • Utiliza diversas estrategias de evaluación (en aula o en campo, investigativas o analíticas, etc.) • Aplica estrategias de evaluación en forma diferenciada en el aula. • Evalúa cada fase del proceso de enseñanza-aprendizaje • Evalúa mediante pruebas escritas individuales, resúmenes de lecturas de libros.

Fuente: *Elaboración propia*

ANEXO N° 05

POCEDIMIENTO DE VALIDACIÓN Y CONFIABILIDAD UNIVERSIDAD NACIONAL DANIEL ALCIDES CARRIÓN



I. DATOS GENERALES:

- 1.1 Apellidos y Nombres del Informante:
- 1.2 Grado Académico:
- 1.3 Cargo e Institución
- 1.4 Título de la investigación: *El Liderazgo Docente en la Gestión Pedagógica para la Formación Profesional de Aviadores de la Escuela de Aviación Policial – 2020.*
- 1.5 Nombre del instrumento: CUESTIONARIO
- 1.6 Autor del Instrumento: Bach. Enrique Chistrian Mendoza Sánchez
- 1.7 Maestría: Ciencias de la Educación con Mención en Liderazgo y Gestión Educativa

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente (01 – 09)	Regular (10-12)	Buena (12-15)	Muy Buena 15-18)	Excelente (18-20)
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado.					
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.					
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y la tecnología.					
4. ORGANIZACION	Existe una organización y lógica.					
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad					
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos de estudio					
7. CONSISTENCIA	Basado en aspectos teórico-científico y del tema de estudio.					
8. COHERENCIA	Entre las variables, dimensiones e indicadores.					
9. METODOLOGIA	La estrategia responde al propósito de estudio					
10. PERTINENCIA	Es adecuado para el propósito de la investigación.					
Subtotal:						
Total puntaje:						

III. CRITERIOS DE APLICABILIDAD:

- f) De 01 - 09 (No válido, reformular);
- g) De 10 - 12 (No válido, reformular);
- h) De 12 - 15 (Válido, mejorar);
- i) De 15 - 18: (Válido, precisar);
- j) De 18 - 20: (Válido, aplicar)

IV. OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

(X) El instrumento puede ser aplicado, tal como está elaborado.

(...) El instrumento debe ser mejorado antes de ser aplicado, y nuevamente validado.

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN:

Valoración cuantitativa: 18.5

Valoración cualitativa: Válido para ser aplicado.

Lugar y fecha: Lima, 28 de marzo del 2022

.....

Nombres y Apellidos

DNI. N°

Telf. N°

ANEXO N° 06:

VALIDACION DE LA FICHA DE VALORACIÓN DE LA OPINIÓN DE EXPERTOS

UNIVERSIDAD NACIONAL DANIEL ALCIDES CARRIÓN



I. DATOS GENERALES:

- 1.1 Apellidos y Nombres del Informante: ISABEL RAMOS PÉREZ
- 1.2 Grado Académico: Magister en Educación
- 1.3 Cargo e Institución donde labora: Docente UCV
- 1.4 Título de la investigación: *El Liderazgo Docente en la Gestión Pedagógica para la Formación Profesional de Aviadores de la Escuela de Aviación Policial – 2020.*
- 1.5 Nombre del instrumento: CUESTIONARIO
- 1.6 Autor del Instrumento: Bach. Enrique Chistrian Mendoza Sánchez
- 1.7 Maestría: Ciencias de la Educación con Mención en Liderazgo y Gestión Educativa

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente (01 – 09)	Regular (10-12)	Buena ((12-15)	Muy Buena 15-18)	Excelente (18-20)
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado.					19
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.					19
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y la tecnología.					18
4. ORGANIZACION	Existe una organización y lógica.					18
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad					19
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos de estudio					18
7. CONSISTENCIA	Basado en aspectos teórico-científico y del tema de estudio.					18
8. COHERENCIA	Entre las variables, dimensiones e indicadores.					19
9. METODOLOGIA	La estrategia responde al propósito de estudio					18
10. PERTINENCIA	Es adecuado para el propósito de la investigación.					19
Subtotal:		18.5				
Total puntaje:		18.5				

III. CRITERIOS DE APLICABILIDAD:

- k) De 01 - 09 (No válido, reformular);
- l) De 10 - 12 (No válido, reformular);
- m) De 12 - 15 (Válido, mejorar);
- n) De 15 - 18: (Válido, precisar);
- o) De 18 - 20: (Válido, aplicar)

IV. OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

(X) El instrumento puede ser aplicado, tal como está elaborado.

(...) El instrumento debe ser mejorado antes de ser aplicado, y nuevamente validado.

V. PROMEDIO DE VALORACIÓN:

Valoración cuantitativa: 18.5

Valoración cualitativa: Válido para ser aplicado.

Lugar y fecha: Lima, 28 de marzo del 2022

Mg. Isabel Ramos Pérez

DNI. N° 41211937

Telf. N° 938996040

ANEXO N° 07:

VALIDACION DE LA FICHA DE VALORACIÓN DE LA OPINIÓN DE EXPERTOS

UNIVERSIDAD NACIONAL DANIEL ALCIDES CARRIÓN



I. DATOS GENERALES:

- 1.1 Apellidos y Nombres del Informante: RAQUEL MEREDI ANTÓN VILLACORTA
- 1.2 Grado Académico: Magister en Educación
- 1.3 Cargo e Institución donde labora: Docente UPIGV, Consultora en temas educativos.
- 1.4 Título de la investigación: *El Liderazgo Docente en la Gestión Pedagógica para la Formación Profesional de Aviadores de la Escuela de Aviación Policial – 2020.*
- 1.5 Nombre del instrumento: CUESTIONARIO
- 1.6 Autor del Instrumento: Bach. Enrique Chistrian Mendoza Sánchez
- 1.7 Maestría: Ciencias de la Educación con Mención en Liderazgo y Gestión Educativa

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente (01 – 09)	Regular (10-12)	Buena ((12-15)	Muy Buena 15-18)	Excelente (18-20)
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado.					18
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.					19
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y la tecnología.					10
4. ORGANIZACION	Existe una organización y lógica.					18
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad					19
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos de estudio					18
7. CONSISTENCIA	Basado en aspectos teórico-científico y del tema de estudio.					18
8. COHERENCIA	Entre las variables, dimensiones e indicadores.					19
9. METODOLOGIA	La estrategia responde al propósito de estudio					18
10. PERTINENCIA	Es adecuado para el propósito de la investigación.					19
Subtotal:		18.5				
Total puntaje:		18.5				

III. CRITERIOS DE APLICABILIDAD:

- p) De 01 - 09 (No válido, reformular);
- q) De 10 - 12 (No válido, reformular);
- r) De 12 - 15 (Válido, mejorar);
- s) De 15 - 18: (Válido, precisar);
- t) De 18 - 20: (Válido, aplicar)

IV. OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

(X) El instrumento puede ser aplicado, tal como está elaborado.

(...) El instrumento debe ser mejorado antes de ser aplicado, y nuevamente validado.

V. PROMEDIO DE VALORACIÓN:

Valoración cuantitativa: 18.5

Valoración cualitativa: Válido para ser aplicado.

Lugar y fecha: Lima, 28 de marzo del 2022



Mg. Raquel Meredi Antón Villacorta

DNI. N° 08313381

Telf. N° 992825446

ANEXO N° 08:

VALIDACION DE LA FICHA DE VALORACIÓN DE LA OPINIÓN DE EXPERTOS UNIVERSIDAD NACIONAL DANIEL ALCIDES CARRIÓN



I. DATOS GENERALES:

- 1.1 Apellidos y Nombres del Informante: Lucy María Martel Rivera
- 1.2 Grado Académico: Magister en Planificación de la Educación
- 1.3 Cargo e Institución donde labora: DOCENTE USIL (Universidad San Ignacio de Loyola)
- 1.4 Título de la investigación: *El Liderazgo Docente en la Gestión Pedagógica para la Formación Profesional de Aviadores de la Escuela de Aviación Policial – 2020.*
- 1.5 Nombre del instrumento: CUESTIONARIO
- 1.6 Autor del Instrumento: Bach. Enrique Chistrian Mendoza Sánchez
- 1.7 Maestría: Ciencias de la Educación con Mención en Liderazgo y Gestión Educativa

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente (01 – 09)	Regular (10-12)	Buena (12-15)	Muy Buena 15-18)	Excelente (18-20)
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado.					18
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.					18
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y la tecnología.					19
4. ORGANIZACION	Existe una organización y lógica.					18
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad					19
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos de estudio					18
7. CONSISTENCIA	Basado en aspectos teórico-científico y del tema de estudio.					18
8. COHERENCIA	Entre las variables, dimensiones e indicadores.					19
9. METODOLOGIA	La estrategia responde al propósito de estudio					18
10. PERTINENCIA	Es adecuado para el propósito de la investigación.					19
Subtotal:		184				
Total puntaje:		18.4				

III. CRITERIOS DE APLICABILIDAD:

- u) De 01 - 09 (No válido, reformular);
- v) De 10 - 12 (No válido, reformular);
- w) De 12 - 15 (Válido, mejorar);
- x) De 15 - 18: (Válido, precisar);
- y) De 18 - 20: (Válido, aplicar)

IV. OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

(X) El instrumento puede ser aplicado, tal como está elaborado.

(...) El instrumento debe ser mejorado antes de ser aplicado, y nuevamente validado.

V. PROMEDIO DE VALORACIÓN:

Valoración cuantitativa: 18.5

Valoración cualitativa: Válido para ser aplicado.

Lugar y fecha: Lima, 25 de febrero del 2022



Mg. Lucy María Martel Rivera

Firma del Experto Informante.

DNI. N°. 07726714

Teléfono N°. (03) 99722132

ANEXO N° 09:

VALIDACION DE LA FICHA DE VALORACIÓN DE LA OPINIÓN DE EXPERTOS UNIVERSIDAD NACIONAL DANIEL ALCIDES CARRIÓN



I. DATOS GENERALES:

- 1.1 Apellidos y Nombres del Informante: Jorge Cier Lotin
- 1.2 Grado Académico: Doctor en Educación
- 1.3 Cargo e Institución donde labora: Docente UNMSM
- 1.4 Título de la investigación: *El Liderazgo Docente en la Gestión Pedagógica para la Formación Profesional de Aviadores de la Escuela de Aviación Policial – 2020.*
- 1.5 Nombre del instrumento: CUESTIONARIO
- 1.6 Autor del Instrumento: Bach. Enrique Christian Mendoza Sánchez
- 1.7 Maestría: Ciencias de la Educación con Mención en Liderazgo y Gestión Educativa

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente (01 – 09)	Regular (10-12)	Buena (12-15)	Muy Buena 15-18)	Excelente (18-20)
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado.					19
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.					18
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y la tecnología.					19
4. ORGANIZACION	Existe una organización y lógica.					18
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad					19
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos de estudio					18
7. CONSISTENCIA	Basado en aspectos teórico-científico y del tema de estudio.					18
8. COHERENCIA	Entre las variables, dimensiones e indicadores.					19
9. METODOLOGIA	La estrategia responde al propósito de estudio					18
10. PERTINENCIA	Es adecuado para el propósito de la investigación.					19
Subtotal:		18.5				
Total puntaje:		18.5				

III. CRITERIOS DE APLICABILIDAD:

- z) De 01 - 09 (No válido, reformular);
- aa) De 10 - 12 (No válido, reformular);
- bb) De 12 - 15 (Válido, mejorar);
- cc) De 15 - 18: (Válido, precisar);
- dd) De 18 - 20: (Válido, aplicar)

IV. OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

(X) El instrumento puede ser aplicado, tal como está elaborado.

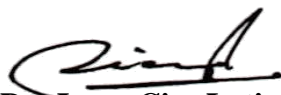
(...) El instrumento debe ser mejorado antes de ser aplicado, y nuevamente validado.

V. PROMEDIO DE VALORACIÓN:

Valoración cuantitativa: 18.5

Valoración cualitativa: Válido para ser aplicado.

Lugar y fecha: Lima, 25 de febrero del 2022



Dr. Jorge Cier Lotin

DNI. N° 08560097

Tlf. N° 938519808

ANEXO N° 10:

VALIDACION DE LA FICHA DE VALORACIÓN DE LA OPINIÓN DE EXPERTOS

UNIVERSIDAD NACIONAL DANIEL ALCIDES CARRIÓN



I. DATOS GENERALES:

- 1.1 Apellidos y Nombres del Informante: Oscar Huaranga Ross
- 1.2 Grado Académico: Master en Ciencias de la Educación
- 1.3 Cargo e Institución donde labora: Docente Taller de Investigación, Facultad de Ciencias Administrativas - UNMSM.
- 1.4 Título de la investigación: *El Liderazgo Docente en la Gestión Pedagógica para la Formación Profesional de Aviadores de la Escuela de Aviación Policial – 2020.*
- 1.5 Nombre del instrumento: CUESTIONARIO
- 1.6 Autor del Instrumento: Bach. Enrique Christian Mendoza Sánchez
- 1.7 Maestría: Ciencias de la Educación con Mención en Liderazgo y Gestión Educativa

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente (01 – 09)	Regular (10-12)	Buena (12-15)	Muy Buena 15-18)	Excelente (18-20)
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado.					19
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.					18
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y la tecnología.					19
4. ORGANIZACION	Existe una organización y lógica.					18
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad					19
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos de estudio					18
7. CONSISTENCIA	Basado en aspectos teórico-científico y del tema de estudio.					18
8. COHERENCIA	Entre las variables, dimensiones e indicadores.					19
9. METODOLOGIA	La estrategia responde al propósito de estudio					18
10. PERTINENCIA	Es adecuado para el propósito de la investigación.					19
Subtotal:		185				
Total puntaje:		18.5				

III. CRITERIOS DE APLICABILIDAD:

- a) De 01 - 09 (No válido, reformular);
- b) De 10 - 12 (No válido, reformular);
- c) De 12 - 15 (Válido, mejorar);
- d) De 15 - 18: (Válido, precisar);
- e) De 18 - 20: (Válido, aplicar)

IV. OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

(X) El instrumento puede ser aplicado, tal como está elaborado.

(...) El instrumento debe ser mejorado antes de ser aplicado, y nuevamente validado.

V. PROMEDIO DE VALORACIÓN:

Valoración cuantitativa: 18.5

Valoración cualitativa: Válido para ser aplicado.

Lugar y fecha: Lima, 25 de febrero del 2022



Mg. Oscar Huaranga Ross

DNI. N°. 06164740
Teléfono N°.934269490