



**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN Y HUMANIDADES
MAESTRÍA EN EDUCACIÓN CON MENCIÓN EN GESTIÓN EDUCATIVA**

TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

**PREDICTORES DEL LIDERAZGO PEDAGÓGICO DE LOS
DIRECTIVOS EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS
SECUNDARIAS URBANAS DEL DISTRITO DE
SAN JUAN BAUTISTA 2019**

**PARA OPTAR EL GRADO DE MAESTRO EN EDUCACIÓN CON
MENCIÓN EN GESTIÓN EDUCATIVA**

PRESENTADO POR: KELLY JUDIKA GARCÍA PÉREZ

LEA ROQUE VÁSQUEZ

ASESORES: LIC. EDUC. TONY RICHARD RUÍZ ARÉVALO MGR.

LIC. EDUC. JUAN DE DIOS JARA IBARRA DR.

IQUITOS, PERÚ

2020



**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN Y HUMANIDADES
MAESTRÍA EN EDUCACIÓN CON MENCIÓN EN GESTIÓN EDUCATIVA**

TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

**PREDICTORES DEL LIDERAZGO PEDAGÓGICO DE LOS
DIRECTIVOS EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS
SECUNDARIAS URBANAS DEL DISTRITO DE
SAN JUAN BAUTISTA 2019**

**PARA OPTAR EL GRADO DE MAESTRO EN EDUCACIÓN CON
MENCIÓN EN GESTIÓN EDUCATIVA**

PRESENTADO POR: KELLY JUDIKA GARCÍA PÉREZ

LEA ROQUE VÁSQUEZ

ASESORES: LIC. EDUC. TONY RICHARD RUÍZ ARÉVALO MGR.

LIC. EDUC. JUAN DE DIOS JARA IBARRA DR.

IQUITOS, PERÚ

2020



UNAP

Escuela de Postgrado "JOSÉ TORRES VÁSQUEZ"
Oficina de Asuntos Académicos



ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

031-2020-OAA-EPG-UNAP

Con **Resolución Directoral N° 0611-2020-EPG-UNAP**, se autoriza la sustentación del Trabajo de Investigación: "PREDICTORES DEL LIDERAZGO PEDAGÓGICO DE LOS DIRECTIVOS EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS SECUNDARIAS URBANAS DEL DISTRITO DE SAN JUAN BAUTISTA 2019", teniendo como jurados a los siguientes profesionales:

Lic. Educ. Oscar Ernesto Acuña Reyna, Dr.	Presidente
Lic. Estad. Julio Oswaldo Goicochea Espino, Dr.	Miembro
Lic. Educ. Luis Nilo Zambrano Peña, Mgr.	Miembro
Lic. Educ. Tony Richard Ruiz Arévalo, Mgr.	Asesor
Lic. Educ. Juan de Dios Jara Ibarra, Dr.	Asesor

A los veintiún días del mes de diciembre del 2020, a las 10:00 a.m. en la modalidad virtual zoom institucional de la Universidad Nacional de la Amazonía Peruana, se constituyó el Jurado Evaluador y dictaminador, para escuchar y evaluar la sustentación del Trabajo de Investigación: "PREDICTORES DEL LIDERAZGO PEDAGÓGICO DE LOS DIRECTIVOS EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS SECUNDARIAS URBANAS DEL DISTRITO DE SAN JUAN BAUTISTA 2019" presentado por las señoras **KELLY JUDIKA GARCÍA PÉREZ** y **LEA ROQUE VÁSQUEZ**, como requisito para obtener el **Grado Académico de Maestra en Educación con mención en Gestión Educativa**, que otorga la UNAP de acuerdo a la Ley Universitaria N° 30220 y el Estatuto de la Universidad Nacional de la Amazonía Peruana.

Después de haber escuchado la sustentación y luego de formuladas las preguntas, éstas fueron:

..... *absueltas como corresponde*

El Jurado, después de la deliberación correspondiente en privado, llegó a las siguientes conclusiones, la sustentación es:

1. Aprobado como: a) Excelente () b) Muy bueno (X) c) Bueno ()
2. Desaprobado: ()

Observaciones :..... *no hubo*

A Continuación, el Presidente del Jurado, da por concluida la sustentación, siendo las *11.50 am.* del veintiuno de diciembre del 2020; con lo cual, se le declara a las sustentantes *Aptas* para recibir el **Grado Académico de Maestra en Educación con mención en Gestión Educativa**.

Lic. Educ. Oscar Ernesto Acuña Reyna, Dr.
Presidente

Lic. Estad. Julio Oswaldo Goicochea Espino, Dr.
Miembro

Lic. Educ. Luis Nilo Zambrano Peña, Mgr.
Miembro

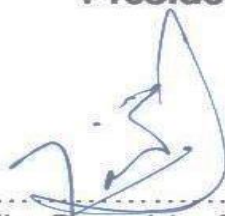
Lic. Educ. Tony Richard Ruiz Arévalo, Mgr.
Asesor

Lic. Educ. Juan de Dios Jara Ibarra, Dr.
Asesor

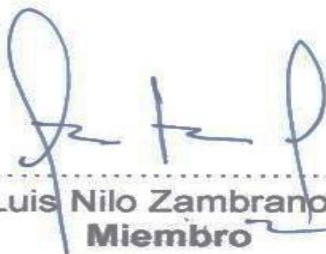
TESIS APROBADA EN SUSTENTACIÓN PÚBLICA EL 21 DE DICIEMBRE DEL 2020 POR EL APLICATIVO DE LA PLATAFORMA ZOOM INSTITUCIONAL DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE LA AMAZONÍA PERUANA, EN LA CIUDAD DE IQUITOS-PERÚ



Lic. Educ. Oscar Ernesto Acuña Reyna, Dr.
Presidente



Lic. Estad. Julio Oswaldo Goicochea Espino, Dr.
Miembro



Lic. Educ. Luis Nilo Zambrano Peña, Mgr.
Miembro



Lic. Educ. Tony Richard Ruiz Arevalo, Mgr.
Asesor



Lic. Educ. Juan de Dios Jara Ibarra, Dr.
Asesor

A mis padres Víctor y Ema, a mi esposo Nelson, a mis hijas Melc Judiksa, Aixa Vanessa, Kelly Alexandra, quienes con su amor, paciencia y afecto contribuyeron para cumplir hoy un objetivo más en mi vida profesional.

Kelly Judiksa

A mi mamá Noemí Vásquez Vda. De Roque, porque siempre me enseñó a ser perseverante en la vida.

A mi esposo Jorge Luis Gómez Sánchez, a mis hijos Leonardo Alonso, Fernando Julián y Rebecca Abigail, por ser mi motor y motivo a seguir creciendo profesionalmente con la bendición de Dios.

Lea

AGRADECIMIENTO

En primer lugar, agradecer a nuestros padres por la fortaleza, sabiduría y encaminarnos en la realización de este estudio de investigación.

Al Lic. Estad. Juan de Dios Jara Ibarra. Dr., por compartir con nosotras su amplia experiencia académica durante los estudios de maestría.

Al Lic. Educ. Tony Richard Ruiz Arévalo, Mgr., por su don de apoyo y asesoramiento en la elaboración de la presente tesis.

A los directivos y docentes de las instituciones educativas urbanas secundarias del distrito de San Juan Bautista, por brindarnos las facilidades en la ejecución del trabajo de campo de este estudio de investigación.

Las autoras

Muchas gracias

ÍNDICE DE CONTENIDOS

	Páginas
CARÁTULA	i
CONTRACARÁTULA	ii
ACTA DE SUSTENTACIÓN	iii
JURADO Y ASESOR	iv
AGRADECIMIENTO	vi
ÍNDICE DE CONTENIDOS	vii
ÍNDICE DE TABLAS	ix
ÍNDICE DE GRÁFICOS	x
RESUMEN	xi
ABSTRACT	xii
INTRODUCCIÓN	1
CAPÍTULO I: MARCO TEÓRICO	5
1.1 Antecedentes	5
1.2 Bases teóricas	8
2.3 Definición de Términos Básicos	14
CAPITULO II: VARIABLES E HIPÓTESIS	16
2.1 Variables y su Operacionalización	16
2.2 Formulación de hipótesis	21
CAPITULO III: METODOLOGIA	22
3.1 Tipo y diseño de la investigación	22
3.2 Población y muestra	23
3.3 Técnicas e instrumentos	24
3.4 Procedimientos de recolección de datos	25
3.5 Técnicas de procesamiento y análisis de los datos	25
3.6 Aspectos éticos	25
CAPITULO IV: RESULTADOS	26
4.1 Análisis Univariado	26
4.2 Análisis bivariado	31
4.3 Análisis Multivariado	32
CAPÍTULO V: DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS	34

CAPÍTULO VI: PROPUESTA	36
CAPÍTULO VII: CONCLUSIONES	39
CAPÍTULO VIII: RECOMENDACIONES	40
CAPÍTULO IX: REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	
ANEXOS	
1. Instrumentos de recolección de datos	
2. Informe de validación y confiabilidad	
3. Consentimiento informado	

ÍNDICE DE TABLAS

	Páginas
TABLA 1 LA POBLACIÓN Y MUESTRA.	23
TABLA 2 LA PRÁCTICA DE ESTABLECER DIRECCIÓN.	26
TABLA 3 LA PRÁCTICA DE REDISEÑAR LA ORGANIZACIÓN.	27
TABLA 4 LA PRÁCTICA DE DESARROLLAR AL PERSONAL.	28
TABLA 5 LA PRÁCTICA DE GESTIONAR LA INSTRUCCIÓN.	29
TABLA 6 EL LIDERAZGO PEDAGÓGICO.	30
TABLA 7 ANÁLISIS DE PRUEBA ESTADÍSTICA DE CHI CUADRADA.	31
TABLA 8 ANÁLISIS DEL MODELO DE LA REGRESIÓN LOGÍSTICA BINARIA.	31
TABLA 9 RESUMEN DEL MODELO DE REGRESIÓN LOGÍSTICA BINARIA.	32

ÍNDICE DE GRÁFICOS

	Páginas
GRÁFICO 1 LA PRÁCTICA DE ESTABLECER DIRECCIÓN.	27
GRÁFICO 2 LA PRÁCTICA DE REDISEÑAR LA ORGANIZACIÓN.	28
GRÁFICO 3 LA PRÁCTICA DE DESARROLLAR AL PERSONAL.	29
GRÁFICA 4 LA PRÁCTICA DE GESTIONAR LA INSTRUCCIÓN.	30

RESUMEN

Esta investigación tuvo como objetivo general determinar los predictores del liderazgo pedagógico de los directivos en las instituciones educativas secundarias urbanas del distrito de San Juan Bautista 2019. El tipo de estudio fue predictivo y diseño de campo, contemporáneo y multivariado. La población estuvo conformada por 428 docentes y se trabajó con muestra de 206 docentes del nivel secundario y se aplicó el muestreo estratificado con afijación proporcional, se recolectó datos con la técnica de encuesta e instrumento el cuestionario validado y con un coeficiente de Alfa de Cronbach de 98,6%. Los resultados obtenidos mostraron que el 51,5% de docentes encuestados consideraron que la práctica de establecer dirección es buena, el 51,9% de docentes encuestados consideraron que la práctica de rediseñar la organización es deficiente, el 66,5% de docentes encuestados consideraron que la práctica de desarrollar al personal es deficiente y un 62,1% de docentes encuestados consideraron que la práctica de gestionar la instrucción es deficiente en las instituciones educativas secundarias urbanas del distrito de San Juan Bautista 2019. Asimismo, los predictores del liderazgo pedagógico son: establecer dirección y desarrollar al personal, porque los coeficientes de las variables influyen significativamente al liderazgo pedagógico (p -valor $< 0,05$) y el modelo presenta un coeficiente de determinación de 41,0% a 55,6% y con una precisión de 79,6%.

Palabras clave: Establecer dirección, rediseñar la organización, gestionar la instrucción, desarrollar al personal, liderazgo pedagógico.

ABSTRACT

The general objective of this research was to determine the predictors of the pedagogical leadership of the directors in the urban secondary educational institutions of the San Juan Bautista district 2019. The type of study was predictive and field design, contemporary and multivariate. The population consisted of 428 teachers and a sample of 206 teachers at the secondary level was used and stratified sampling with proportional allocation was applied, data was collected with the survey technique and the validated questionnaire instrument and with a Cronbach's Alpha coefficient of 98.6%. The results obtained showed that 51.5% of teachers surveyed considered that the practice of establishing direction is good, 51.9% of teachers surveyed considered that the practice of redesigning the organization is deficient, 66.5% of teachers surveyed considered that the practice of developing staff is deficient and 62.1% of teachers surveyed considered that the practice of managing instruction is deficient in the urban secondary educational institutions of the San Juan Bautista district 2019. Likewise, the predictors of pedagogical leadership are: establish direction and develop staff, because the coefficients of the variables significantly influence pedagogical leadership (p -value <0.05) and the model presents a coefficient of determination of 41.0% to 55.6% and with a 79.6% accuracy.

Keywords: Establish direction, redesign the organization, manage instruction, develop staff, pedagogical leadership.

INTRODUCCIÓN

En las instituciones educativas secundarias urbanas del distrito de San Juan Bautista, los directivos no ejercen una dirección y un liderazgo que articule la visión de lo educativo desde las áreas de dirección, académica, administrativa y de convivencia; generando en los docentes desmotivación, escasa participación y falta de compromiso en las actividades programadas, imposibilitando el cumplimiento en su totalidad del propósito considerado en el Proyecto Educativo Institucional (PEI), asimismo los componentes de acceso y la secuencia en la función directiva que se atribuyen a los directivos, se direccionan al quehacer funcional, conllevando a otra dirección al liderazgo pedagógico y generando así el bajo rendimiento de los estudiantes.

Según (Horn, 2013) el líder pedagógico influye en prácticas que están dirigidas a establecer dirección, estas prácticas contribuyen en los resultados del rendimiento académico de los estudiantes. Si el líder pedagógico no incentiva o motiva a los docentes, se verá reflejada en las malas prácticas.

Según Leithwood y otros (2006), citado en (Ministerio de Educación, 2014) describen cuatro prácticas: La práctica 1, establecer dirección, se refiere a la motivación de los docentes al trabajo compartido y a las metas propuestas. La práctica 2 es rediseñar la organización, se atribuye a las disposiciones de trabajo que permiten a los docentes desarrollar las capacidades. La práctica 3 es desarrollar al personal, contribuye en el fortalecimiento de las capacidades del personal docente para activar productivamente en función a las metas propuestas en las instituciones educativas. La práctica 4 es gestionar la instrucción, enmarca el conjunto de acciones de los directivos de las instituciones educativas consignadas a la supervisión, monitoreo y evaluación de la enseñanza, reorganizar el currículo, proporcionar los recursos necesarios y continuar en la mejora de los aprendizajes de los estudiantes.

En ese sentido, esta investigación considera como propósito principal los aprendizajes de los estudiantes, teniendo como cimiento el liderazgo pedagógico, cumplir con el objetivo requiere que el líder establezca nuevas

prácticas, esto implica rediseñar estructuras que posibiliten el éxito en los aprendizajes de los estudiantes, a partir del acompañamiento y motivación con estímulos en el trabajo de los docentes, logrando la participación del docente de manera voluntaria en todas las actividades planificadas.

Ante esta necesidad nos planteamos el problema general y los problemas específicos siguientes:

Problema general:

¿Cuáles son los predictores del liderazgo pedagógico de los directivos en las instituciones educativas secundarias urbanas del distrito de San Juan Bautista 2019?

Problemas específicos:

1. ¿Cómo se establece dirección en las instituciones educativas secundarias urbanas del distrito de San Juan Bautista 2019?

2. ¿Cómo se rediseña la organización en las instituciones educativas secundarias urbanas del distrito de San Juan Bautista 2019?

3. ¿Cómo se desarrolla al personal en las instituciones educativas secundarias urbanas del distrito de San Juan Bautista 2019?

4. ¿Cómo se gestiona la instrucción en las instituciones educativas secundarias urbanas del distrito de San Juan Bautista 2019?

5. ¿Cuál es el modelo de regresión de las prácticas del liderazgo pedagógico de los directivos en las instituciones educativas secundarias urbanas del distrito de San Juan Bautista 2019?

Para orientar el proceso de esta investigación nos planteamos el objetivo general y los objetivos específicos siguientes:

Objetivo general:

Determinar los predictores del liderazgo pedagógico de los directivos en las instituciones educativas secundarias urbanas del distrito de San Juan Bautista 2019.

Objetivos específicos:

1. Describir la práctica de establecer dirección en las instituciones educativas secundarias urbanas del distrito de San Juan Bautista 2019.
2. Describir la práctica de rediseñar la organización en las instituciones educativas secundarias urbanas del distrito de San Juan Bautista 2019.
3. Describir la práctica de desarrollar al personal en las instituciones educativas secundarias urbanas del distrito de San Juan Bautista 2019.
4. Describir la práctica de gestionar la instrucción en las instituciones educativas secundarias urbanas del distrito de San Juan Bautista 2019.
5. Determinar el modelo de regresión de las practicas del liderazgo pedagógico de los directivos en las instituciones educativas secundarias urbanas del distrito de San Juan Bautista 2019.

Este trabajo de investigación se estructura en nueve (09) capítulos, que describen brevemente el contenido para explicar la forma en que se organiza el texto:

Capítulo I: Revisión bibliográfica (Marco teórico): en este capítulo se describen las doctrinas y modelos teóricos revisados y relacionados con las variables de estudio, este capítulo incluye los antecedentes, bases teóricas y definición de términos básicos, que orientan al respaldo teórico del trabajo de investigación.

Capítulo II: En este apartado se enuncian, se definen los predictores y la variable a predecir, también se formula la hipótesis.

Capítulo III: Esta sección se refiere a la metodología utilizada en la realización de este estudio: tipo y diseño de investigación, población y muestra, técnicas e instrumentos, procedimientos de recolección de datos, técnicas de procesamiento, análisis de datos y aspectos éticos.

Capítulo IV: En esta sección se reportan los resultados de la investigación, se presenta una reflexión analítica, imparcial, precisa y concisa de los resultados obtenidos.

Capítulo V: En este capítulo se describen las conclusiones, la validez de los hallazgos y se comparan los resultados con los de otros autores.

Capítulo VI: En esta sección, el investigador propone nuevos modelos, diseños o paradigmas con los cuales se da solución a las nuevas realidades o unidades de análisis encontradas en la investigación.

Capítulo VII: En este capítulo se desarrollan ampliamente las verdades científicas a las cuales llega el investigador.

Capítulo VIII: En este capítulo se consideran las recomendaciones en base a los objetivos e hipótesis de estudio.

Capítulo IX: En este capítulo se indica la lista secuencial de la literatura consultada.

CAPÍTULO I: MARCO TEÓRICO

1.1 Antecedentes

En el 2017, el trabajo de investigación “Gestión Educativa y su relación con el liderazgo de los directores en las Instituciones Educativas Iniciales de la Red N° 09 Ate Vitarte – 2016”, de tipo descriptivo explicativo y diseño correlacional, con una población de estudio de 25 docentes de 3 instituciones educativas iniciales. El resultado determinó que el r de Pearson fue de 0,993 a un $p = 0.001$. Concluyó que la gestión educativa tiene una relación significativa con el liderazgo pedagógico de los directores de las instituciones educativas del nivel inicial. (Valencia, 2017)

En el 2017, el estudio de investigación “Liderazgo pedagógico del director y desempeño profesional docente en la I.E “San Antonio De Jicamarca” del distrito de San Juan de Lurigancho”, estudio de tipo descriptivo y diseño transeccional o transversal correlacional-casual, con una población de estudio de 58 docentes de educación básica regular. La investigación determinó un Chi-Cuadrado de 0.848; es decir, siendo $p\text{-valor} > 0.05$, rechazando la H_1 que plantea que la habilidad del director en el manejo administrativo de los recursos educativos tiene una relación significativa con el desempeño profesional de los docentes y se acepta la H_0 que plantea que la habilidad del director en el manejo administrativo de los recursos educativos no tiene una relación significativa con el desempeño profesional de los docentes. El estudio concluyó que el director gestiona con eficiencia la institución educativa, que cuenta con habilidad en el manejo administrativo de los recursos y que posee competencias en la orientación de los procesos pedagógicos. No obstante, su desempeño profesional aún no corresponde a la de un líder pedagógico. (Mestanza, 2017)

En el 2017, la investigación “Liderazgo pedagógico y gestión de los aprendizajes en instituciones educativas de jornada escolar completa

de Satipo”, de tipo descriptivo y diseño correlacional, con una población de estudio a 233 docentes del nivel secundaria de la modalidad JEC. El resultado fue, un $r = 0,75$ y nivel de significancia $\alpha = 0.05$, aceptando la hipótesis de estudio. Concluyó que la relación entre liderazgo y gestión de los aprendizajes, es directa y significativa en las instituciones educativas de JEC de Satipo. (Salinas, 2017)

En el 2014, la investigación “Liderazgo pedagógico en los procesos de gestión educativa en los centros de educación básica: Juan Ramón Molina, Las Américas, Nemecia Portillo y José Cecilio del Valle, Municipio del distrito Central”, de tipo descriptiva y diseño no experimental, con una población de estudio a 138 docentes de 46 centros de educación básica de la zona rural y urbana del municipio del distrito central. El resultado de la investigación fue, de los 64 docentes encuestados un 34% a razón de 21 docentes opinaron estar totalmente en desacuerdo y un 16 % a razón de 10 docentes opinaron estar en desacuerdo que no consideren a los docentes en la formulación de la misión y visión para contribuir al proceso de planificación estratégica, un 53% a razón de 33 docentes opinaron estar de acuerdo porque son tomados en cuenta en la planificación institucional. El estudio concluyó que el liderazgo pedagógico en los procesos de gestión educativa en los centros de educación básica, es de vital importancia para planificar y llevar a cabo las transformaciones de las mismas, para lograr la mejora de los aprendizajes en los estudiantes (Ortiz, 2014)

En el 2013, la investigación “Liderazgo escolar en Chile y su influencia en los resultados de aprendizaje”, estudio ex post facto, de tipo no experimental y carácter cuantitativo, con muestra de estudio de 600 directores, 600 jefes técnicos y 2959 docentes de 600 centros de educación básica municipal, particular subvencionado y particular pagado. Los resultados fueron, que la única variable que realiza una aportación significativa es práctica 1 de los directivos, dirigida a establecer dirección y estructurar la escuela para facilitar el trabajo de los docentes. Las variables prácticas 2, práctica 3, práctica 4, práctica 5,

son excluidas por no aportar información significativa para la variable dependiente. El modelo tiene un R^2 corregido de 0.072. El trabajo concluyó que las prácticas 1 y 2 resultaron ser relevantes, en el caso de la variable mediadora 1 docentes comprometidos y unidos para el mejoramiento de la enseñanza y el aprendizaje, la práctica 1 establecen dirección y estructuran la escuela para facilitar el trabajo y la práctica 2 apoyo pedagógico, así como las variables exploratorias de participación de docentes en las decisiones de la escuela y participación de estudiantes y padres en las decisiones de la escuela, resultaron ser relevantes. En el caso de la variable mediadora 2 docentes cuentan con apoyo pedagógico para la enseñanza, la práctica 1 establecen dirección y estructuran la escuela para facilitar el trabajo, la práctica 2 apoyo pedagógico y la práctica 3 monitoreo del trabajo docente, así como las variables exploratorias de participación de docentes en las decisiones de la escuela y participación de estudiantes y padres en las decisiones de la escuela, resultaron ser significativas (Horn, 2013).

En el 2009, el artículo científico “Prácticas de liderazgo directivo y resultados de aprendizaje hacia conceptos capaces de guiar la investigación empírica”. Teóricos citados en este artículo científico como, Day et al. (2007) en la investigación *The Impact of School Leadership on Pupil Outcomes* sostiene que, si se pone a prueba estos cuatro conjuntos centrales de habilidades y prácticas, logrando confirmar empíricamente su relevancia en el ejercicio de estilos exitosos de liderazgo. Leithwood et al. (2006) en base a un riguroso meta-análisis que incluyó la revisión de más de 40 investigaciones publicadas y 140 no publicadas, identificaron 4 categorías o prácticas del liderazgo directivo (Establecer direcciones, Rediseñar la organización, Desarrollar al personal y Gestionar la instrucción) que fueron claves para identificar la existencia de un liderazgo exitoso o efectivo. Leithwood et al. (2004) en su investigación realizada en los Estados Unidos y Canadá, concluyeron que los efectos, tanto directos como indirectos del liderazgo sobre el aprendizaje de los estudiantes podían estimarse en un 25% del total de impacto que proviene de la escuela (factores intra-escolares).

Similar fue el efecto que le asignaron Waters et al. (2003), en función de un meta análisis de más de 70 investigaciones sobre liderazgo directivo y sus efectos en la calidad escolar, afirmaron que existe una fuerte relación entre aquel y los aprendizajes de los estudiantes. Este estudio ha confirmado que el liderazgo es un factor decisivo para el mejoramiento de la calidad educativa. Sin embargo, una de las conclusiones que el estudio rescata, es la importancia relativa que cada uno de estas dimensiones de prácticas no son homogéneas para todos los establecimientos, sino que adquiere una relevancia distinta dependiendo del grado de desventaja en que se encuentran los colegios, así como también los tipos de enseñanza que impartan (Centro de Estudios de Políticas y Prácticas de Educación (CEPPE, 2009).

A nivel local no se encontraron antecedentes de estudio a este nivel por lo que se determina a esta investigación como inédita.

1.2 Bases teóricas

2.2.1 Liderazgo pedagógico.

2.2.1.1 Definición de Liderazgo

Gómez & Rada (2002) citado en (Zuzama, 2015) manifiestan que el líder es un guía. Es el responsable de poner los cimientos para lograr los objetivos económicos y sociales, a partir de la apertura de la cultura organizacional, que movilizan un conjunto de valores, tradiciones, creencias, hábitos, normas y actitudes (Altagracia & Rodríguez, 2012). En otros términos, el líder con su experticia, es quien organiza la institución para el logro de objetivos comunes en lo económico y social, es decir consideran prioridad el manejo administrativo de la institución.

French y Bell (1996) citado en (Zuzama, 2015) sostienen que:

El liderazgo es un proceso interactivo y compartido, por los miembros de los equipos, quienes desarrollan habilidades o prácticas en un mismo proceso; estas prácticas van orientadas a establecer una dirección que inspire a los equipos a participar

en la formulación de la visión y establecer estrategias para logara las metas institucionales pág. 6

Por otro lado, Knootz & Heinz (2007) citado en (Zuzama, 2015) afirman que el líder influye sobre las personas, esta habilidad conlleva al entusiasmo y esfuerzo voluntario por alcanzar las metas propuestas. Liderazgo, es un término que ha evolucionado en las instituciones educativas, es quien dirige al equipo hacia el logro de metas institucionales.

Liderazgo es la habilidad que tiene el líder de motivar a los integrantes de su equipo al trabajo sacrificado y apasionado que conllevan al logro de los objetivos comunes.

2.2.1.2 Definición de liderazgo pedagógico

Cuando hacemos referencia al liderazgo pedagógico, lo relacionamos a las prácticas que realizan los directivos para motivar a los docentes en su labor pedagógica, incentivar a la integración en labores que permitan establecer propósitos y metas comunes, animar a la formación continua de los docentes y crear condiciones para el trabajo colaborativo; con el objetivo de lograr niveles de aprendizaje muy altos en los estudiantes.

El directivo como líder pedagógico, desarrolla competencias para gestionar el proceso enseñanza aprendizaje en la institución educativa. El liderazgo pedagógico, en términos generales es un tipo de liderazgo escolar que determina metas, establece objetivos educativos, planifica el currículo, realiza acompañamiento personalizado a los docentes, monitorea la enseñanza y motiva al desarrollo profesional del docente, en efecto, el líder pedagógico contribuye en la mejora de los aprendizajes de los estudiantes.

Para el líder pedagógico es trascendental el seguimiento y evaluación de las metas, los objetivos institucionales, la planificación, los programas de estudio y las estrategias para su implementación. También considera substancial la organización, la orientación y la

observación del trabajo técnico-pedagógico para la motivación de la formación continua de los docentes.

En lugar de un liderazgo dictatorial, conlleva a un liderazgo de motivación inspiradora; el líder pedagógico no se limita a trabajar en las condiciones existentes y con las metas dadas, sino que adecua aquellas condiciones de la institución y del salón de clases para la mejora de los servicios que brinda el docente en el aula” (Murillo, 2006 pág. 11-24)

Hablar de liderazgo pedagógico, es hacer referencia a “aquel líder que inspira o lleva a otros a realizar tareas que contribuyan al logro de los aprendizajes de los estudiantes” (Robinson, 2011).

El eje vertebral de una escuela exitosa es el líder pedagógico, quien considera importante el buen resultado en los aprendizajes de los estudiantes, motiva e inspira a toda la comunidad educativa (estudiantes, docentes, apoderados, asistentes, administrativos) al logro de objetivos comunes (Bonifaz, 2012). Es decir, direcciona a la comunidad educativa en su conjunto, hacia la formación integral de los estudiantes, logrando cumplir con los pilares de la educación: aprender a conocer, aprender a hacer, aprender a convivir y aprender a ser.

En conclusión, podemos definir “liderazgo pedagógico” como el conjunto de prácticas que realiza el líder con el propósito de gestionar escenarios y condiciones en el proceso enseñanza aprendizaje para lograr la calidad educativa.

2.2.1.3. Competencias del liderazgo pedagógico

Las competencias implican, compromiso, tener la experticia para realizar trabajos de calidad, manejar fundamentos teóricos, promover la práctica de valores morales y asumir las consecuencias sociales de sus decisiones. Esto conlleva a una mejor comprensión del actuar directivo (Ministerio de Educación, 2014).

En primer lugar, la particularidad de determinadas prácticas de un directivo puede influir en la organización y la mejora de los aprendizajes en una escuela específica, esta particularidad no

necesariamente es adecuada para otra institución. En ese sentido, el actuar directivo es contextual. Cada institución es diferente porque se caracterizan por tener una cultura, un clima y una capacidad de cambio propia que se ha desarrollado debido a una historia específica y que es necesario entender. Esta definición asume un “saber conocer” en un contexto determinado.

En segundo lugar, la competencia es un “saber hacer” con eficiencia, utilizando medios sistemáticos y ordenados, manteniendo la reflexión y autoevaluación constante (racionalidad). El liderazgo se construye desde la experiencia que va generando, el conocimiento adquirido y la identificación de los actores educativos con el proceso de cambio de la escuela.

En tercer lugar, la competencia tiene un acento ético, por la transformación educativa que implica tener siempre presente el compromiso y la responsabilidad moral de la enseñanza, propósitos que deben irradiar todas las competencias directivas.

El liderazgo pedagógico que deben asumir los responsables de la mejora de las instituciones educativas y de sus programas requiere desarrollar:

Competencia de Gestión: se refiere a la toma de decisiones, las acciones valiosas que propician la transformación de las instituciones y el desarrollo de proyectos de mejora.

El desarrollo de proyectos de mejora depende de la capacidad de coordinación y de motivación del líder, para que se implemente el plan, considerando una cultura de colaboración, en el que todos los actores sean miembros activos y creadores de sentido en la comunidad educativa.

Estas acciones, son pilares de la gestión del liderazgo, tomando como referencia el compromiso de otras organizaciones emprendedoras y administraciones corresponsables de estas prácticas innovadoras.

Bajo estas bases podemos definir competencia de gestión como la acción de guiar con claridad hacia la toma de decisiones para adoptar prácticas eficientes que generen la transformación de las instituciones educativas.

Competencia de carácter humano: consiste en mantener la empatía y desarrollar la inteligencia emocional, considerado estos aspectos como cimientos de la tarea y del auténtico liderazgo, que muestre al directivo como un líder emocional, equilibrado y éticamente abierto, con sensibilidad y mejora continua de las visiones, acciones y concepciones que orientan las decisiones en el diseño y desarrollo de los programas de innovación para transformar las comunidades educativas.

Las competencias fundamentadas, constituyen el eje del modelo de desarrollo profesional de los líderes, entre otros aspectos subrayan el estilo de gestión, confianza mutua y comunicación, retomados como componentes esenciales del liderazgo.

En términos de los autores de esta investigación la competencia de carácter humana, convierte al directivo en un líder emocional equilibrado y éticamente dispuesto a aportar en la mejora continua de las visiones, acciones y concepciones que conllevan a tomar decisiones para lograr la transformación de las instituciones educativas.

Competencia técnica: se articula en el saber y en el hacer, contribuyendo en la práctica de valores y el cambio de actitudes pertinentes para la formación integral del estudiante.

Desarrolla competencias en el nivel técnico, para estimular a los directivos en el diseño y ejecución de programas creativos, requeridos para la innovación de la cultura en las instituciones de educación secundaria.

La competencia técnica integra el saber y el ser, agregando valores y actitudes apropiadas para alcanzar la mejora integral en las instituciones educativas.

2.2.2. Predictores

La propuesta de cinco principios vincula al liderazgo y el aprendizaje, este binomio actúa como visión para conseguir el logro de los aprendizajes (MacBeath, Swaffield, & Frost, 2009). Estos principios son:

1. Enfocarse en el aprendizaje como actividad, tomando como base la interrelación efectiva de los procesos cognitivos, emocionales y sociales; es altamente sensible al contexto y es producto de experiencias de aprendizaje y oportunidades para mejorar.

2. Crear condiciones favorables para el aprendizaje, significa crear oportunidades para reflexionar sobre la naturaleza, crear espacios físicos y sociales que estimulan el aprendizaje; que permitan a los estudiantes y docentes tomar riesgos, hacer frente al fracaso y de esa manera cambiar la opinión sobre la práctica de la enseñanza.

3. Promover un diálogo sobre el liderazgo y el aprendizaje, implica promover la investigación colegiada activa, lograr la coherencia a través del intercambio de valores, concepciones y prácticas; hacer que la relación entre el liderazgo y el aprendizaje sea una preocupación compartida por todos los miembros de la comunidad escolar.

4. Compartir el liderazgo, implica crear nuevas estructuras que fomenten la participación de los docentes como una comunidad de aprendizaje, motivando a los miembros de la comunidad escolar; promoviendo patrones de colaboración en el trabajo, más allá de los límites de los sujetos, roles y estatutos.

5. Establecer una responsabilidad común por los resultados, significa tomar en cuenta el contexto de la escuela y centrar su atención en la evidencia y su relación con los valores fundamentales, la incorporación de un modelo sistemático para la autoevaluación en el aula, la escuela y la comunidad; mantener un enfoque en la sostenibilidad, la sucesión y el legado.

Por otro lado, Leithwood et al. (2006), citado en (Ministerio de Educación, 2014) refieren catorce prácticas de liderazgo, divididas en

cuatro categorías, estas prácticas influyen en el aprendizaje de los estudiantes.

1. Establecer dirección, implica motivar a los docentes de las instituciones educativas al trabajo compartido y a las metas propuestas.

Las prácticas asociadas son: construir una visión compartida, fomentar la aceptación de objetivos grupales y demostrar altas expectativas del cumplimiento de las metas propuestas y medibles del aprendizaje de los estudiantes.

2. Rediseñar la organización, vincula a las condiciones laborales para acceder al desarrollo de las capacidades del personal docente de las instituciones educativas. Las prácticas asociadas son: construir una cultura colaborativa entre los docentes, estructurar una organización que facilite el trabajo de los docentes, crear una relación productiva con la comunidad educativa y conectar a la escuela con su entorno.

3. Desarrollar al personal, refiere fortalecer las capacidades del personal docente para activar productivamente en función a las metas propuestas en las instituciones educativas. Las prácticas asociadas son: atención y apoyo individual a los docentes, apoyo intelectual a los docentes, modelamiento a través de la interacción permanente y visible con los docentes.

4. Gestionar la instrucción, enmarca el conjunto de acciones de los directivos de las instituciones educativas destinadas a supervisar y evaluar la enseñanza, coordinar el currículo, proporcionar los recursos necesarios y continuar el progreso de los estudiantes. Las prácticas asociadas son: dotar del personal idóneo, proveer apoyo técnico a los docentes, monitorear las prácticas pedagógicas docentes y los aprendizajes y evitar la distracción del equipo.

2.3 Definición de Términos Básicos

Competencia de Gestión. Consiste en guiar con claridad a la toma de decisiones para adoptar acciones más eficaces que generen la transformación de las instituciones educativas (Ministerio de Educación, 2014).

Competencia Humana. Consiste en convertir al director de la institución educativa en un líder emocional equilibrado y éticamente dispuesto a aportar lo más valioso a la mejora continua de las visiones, acciones y concepciones que direccionan las decisiones para transformar las instituciones educativas (Ministerio de Educación, 2014).

Competencia Técnica. Se refiere a integrar el saber y el ser, agregando valores y actitudes apropiadas para alcanzar la mejora integral en las instituciones educativas (Ministerio de Educación, 2014).

Desarrollar al personal. Está enfocado a impulsar el desarrollo de las capacidades del personal docente de la Institución Educativa a fin de coadyuvar al logro de las metas propuestas interactuando permanentemente Leithwood et al. (2006), citado en (Ministerio de Educación, 2014).

Establecer dirección. Se refiere a definir una meta y que para poder alcanzarlo requiere la motivación del equipo directivo Leithwood et al. (2006), citado en (Ministerio de Educación, 2014).

Gestionar la instrucción. Se refiere al conjunto de acciones pedagógicas, priorizando el progreso y logro alcanzado por los estudiantes a través de la supervisión y evaluación de la enseñanza del personal, coordinación del currículo y asignación de los recursos necesarios Leithwood et al. (2006), citado en (Ministerio de Educación, 2014).

Liderazgo pedagógico. Es el conjunto de conocimientos, competencias y prácticas que desarrollan los líderes educacionales con el propósito de gestionar el proceso de enseñanza aprendizaje para lograr la calidad educativa (Bonifaz, 2012).

Rediseñar la organización. Se refiere a crear condiciones de trabajo que permitan desarrollar habilidades, conocimientos y actitudes a partir de la construcción de una cultura colaborativa y las buenas relaciones entre la familia y la comunidad educativa Leithwood et al. (2006), citado en (Ministerio de Educación, 2014).

CAPITULO II: VARIABLES E HIPÓTESIS

2.1 Variables y su Operacionalización

Variables Exógenas:

Establecer dirección (X₁)

Definición conceptual

Implica motivar a los docentes de las instituciones educativas al trabajo compartido y a las metas propuestas.

Definición operacional:

Las prácticas asociadas son: construir una visión compartida, fomentar la aceptación de objetivos grupales y demostrar altas expectativas del cumplimiento de las metas propuestas y medibles del aprendizaje de los estudiantes.

Indicador:

- Construir una visión compartida
- Fomentar la aceptación de objetivos grupales
- Demostrar altas expectativas del cumplimiento de las metas propuestas y medibles del aprendizaje de los estudiantes.

Ítems:

1. La institución educativa cuenta con una visión compartida.
2. El líder pedagógico direcciona en la construcción de la visión compartida de la institución educativa.
3. El líder pedagógico contribuye en la construcción de la visión compartida de la institución educativa.
4. El líder pedagógico delega funciones en la construcción de la visión compartida de la institución educativa.
5. El líder pedagógico direcciona y fomenta el trabajo en equipo en la institución educativa.

Instrumento:

Cuestionario.

Rediseñar la organización (X₂)**Definición conceptual:**

Vincula a las condiciones laborales para acceder al desarrollo de las capacidades del personal docente de las instituciones educativas.

Definición operacional:

Las prácticas asociadas son: construir una cultura colaborativa entre los docentes, estructurar una organización que facilite el trabajo de los docentes, crear una relación productiva con la comunidad educativa y conectar a la escuela con su entorno.

Indicadores:

- Construir una cultura colaborativa.
- Estructurar una organización que faciliten el trabajo de los docentes.
- Crear una relación productiva con la comunidad.
- Conectar a la escuela con su entorno.

Ítems:

1. El líder pedagógico se identifica con la institución educativa
2. El líder pedagógico promueve el trabajo colaborativo en la institución educativa
3. El líder pedagógico organiza del trabajo colaborativo en la institución educativa
4. El líder pedagógico participa del trabajo colaborativo en la institución educativa
5. El líder pedagógico participa en la elaboración del plan de trabajo en la institución educativa

Instrumento:

Cuestionario.

Desarrollar al personal (X₃)

Definición conceptual:

Refiere fortalecer las capacidades del personal docente para activar productivamente en función a las metas propuestas en las instituciones educativas.

Definición operacional:

Las prácticas asociadas son: atención y apoyo individual a los docentes, apoyo intelectual a los docentes, modelamiento a través de la interacción permanente y visible con los docentes.

Indicadores:

- Atención y apoyo individual a los docentes.
- Apoyo intelectual a los docentes.
- Modelamiento a través de la interacción permanente y visible con los docentes.

Ítems:

1. El líder pedagógico incentiva al trabajo docente en la institución educativa.
2. El líder pedagógico atiende a las necesidades presentadas por los docentes de la institución educativa.
3. El líder pedagógico direcciona el trabajo docente en la institución educativa.
4. El líder pedagógico apoya el trabajo docente en la institución educativa.
5. El líder pedagógico planifica seminarios de capacitación para los docentes de la institución educativa.

Instrumento:

Cuestionario.

Gestionar la instrucción (X₄)

Definición conceptual:

Enmarca el conjunto de acciones de los directivos de las instituciones educativas destinadas a supervisar y evaluar la enseñanza, coordinar el currículo, proporcionar los recursos necesarios y continuar el progreso de los estudiantes.

Definición operacional:

Las prácticas asociadas son: dotar del personal docente idóneo, proveer apoyo técnico a los docentes, monitorear las prácticas pedagógicas docentes y los aprendizajes de los estudiantes y evitar la distracción del equipo de docentes.

Indicadores:

- Evitar la distracción del equipo de docentes.
- Monitorear las prácticas docentes y los aprendizajes de los estudiantes.
- Proveer apoyo técnico a los docentes.
- Dotar del personal docente idóneo.

Ítems:

1. El líder pedagógico gestiona actividades para fomentar la concentración en el trabajo
2. El líder pedagógico motiva a la concentración del trabajo en la institución educativa
3. El líder pedagógico participa en las actividades técnico pedagógicas de la institución educativa
4. El líder pedagógico estimula mediante resoluciones de felicitación, reconocimiento el trabajo docente.
5. El líder pedagógico planifica un plan de monitoreo a los docentes de la institución educativa.

Instrumento:

Cuestionario.

Variable Endógena:**Liderazgo Pedagógico (Y)****Definición conceptual:**

Conjunto de conocimientos, competencias y prácticas que desarrollan los líderes pedagógicos con el propósito de gestionar el proceso de enseñanza aprendizaje para lograr la calidad educativa.

Definición operacional:

Las competencias a desarrollar son: competencia de gestión, competencia humana y competencia técnica.

Indicadores:

- Optimización de medios.
- Organización del tiempo.
- Armonización de recursos humanos y materiales.
- Comunicación.
- Desarrollo de valores.
- Implicación en el programa.
- Dominio del diseño.
- Desarrollo del programa.

Ítems:

1. La dirección optimiza los recursos de la Institución Educativa para apoyar los programas de atención a la diversidad educativa.
2. La dirección trabaja en la optimización de los recursos humanos y materiales.
3. Las necesidades de cada programa son atendidas desde la dirección y respondidas con eficiencia.
4. La dirección estructura los tiempos en función de las necesidades de los programas de mejora.
5. El equipo directivo ajusta la planificación horaria a las necesidades de los programas de mejora.

Instrumento:

Cuestionario.

2.2 Formulación de hipótesis

H_a: Las variables: establecer dirección, rediseñar la organización, desarrollar al personal y gestionar la instrucción son predictores del liderazgo pedagógico de los directivos en las instituciones educativas secundarias urbanas del distrito de San Juan Bautista 2019.

H_o: Las variables: establecer dirección, rediseñar la organización, desarrollar al personal y gestionar la instrucción no son predictores del liderazgo pedagógico de los directivos en las instituciones educativas secundarias urbanas del distrito de San Juan Bautista 2019.

CAPITULO III: METODOLOGIA

3.1 Tipo y diseño de la investigación

3.1.1 Tipo de investigación

El estudio es de tipo predictivo porque se observa un evento durante cierto tiempo, se describe, se analiza y se buscan explicaciones y factores relacionados entre sí, de modo tal que logra anticipar cuál será el comportamiento futuro o la tendencia de ese evento (Hurtado, 2015).

3.1.2 Diseño de investigación

Según el origen de los datos es de campo por que se obtiene la información de fuentes vivas (docentes) en su contexto habitual (Hurtado, 2015).

Según la temporalidad y secuencialidad de mediciones, es evolutivo contemporáneo; evolutivo porque se recolectan datos en varios momentos del tiempo con el fin de reconstruir el proceso de cambio del evento, contemporáneo porque se recoge los datos en el presente (Hurtado, 2015).

Según la amplitud del foco, es multivariable de rasgo con énfasis en el grupo, donde el centro de atención son los eventos como constructos más que el contenido como totalidades. Los datos son tomados de una multiplicidad de unidades y luego organizados de tal modo que cada integrante de la muestra desaparece como unidad y la atención se centra en las características o rasgos del grupo. Al final se obtiene apreciaciones con respecto al grupo (Hurtado, 2015).

Según la intervención del investigador es no experimental exofacto, no experimental porque implica la ausencia de la manipulación de los eventos explicativos y mínima posibilidad de control por parte del investigador y exofacto porque implica la verificación de las observaciones de las predicciones de un modelo. (Hurtado, 2015).

El esquema del modelo predictivo, de campo, contemporáneo y multivariado es el siguiente:

Para determinar los coeficientes de las variables exógenas (X_i) se usó el modelo de regresión logístico binario

$$Y = \frac{1}{1 + e^{-(B_0 + B_1X_1 + \dots + B_kX_k)}}$$

3.2 Población y muestra

Tabla 1 La población está conformada por 428 docentes según instituciones

N°	INSTITUCION EDUCATIVA	N	n
1	60024 SAN JUAN DE MIRAFLORES	54	26
2	60027	16	8
3	60093 JOSE OLAYA BALANDRA	14	7
4	60094	9	4
5	60102	10	5
6	60110	21	10
7	60113	13	6
8	60128 MARIA ANTONIETA RODRIGUEZ MACEDA	10	5
9	60133	10	5
10	601497	18	9
11	601515	23	11
12	601608	15	7
13	60778	7	3
14	6010194 MARIA SOCORRO MENDOZA MENDOZA	14	7
15	6010227 CLUB DE LEONES DE LEMGO ALEMANIA	31	15
16	6010275 FRANCISCO SECADA VIGNETTA	19	9
17	APLICACION UNAP	16	8
18	COLEGIO NACIONAL IQUITOS	128	61
TOTAL		428	206

educativas secundarias urbanas del distrito de San Juan Bautista-2019.

Fuente: Propia del investigador

3.2.1 Población

La población estuvo conformada por todos los docentes de las instituciones educativas secundarias urbanas del distrito de San Juan Bautista 2019, que suman un total de 428.

3.2.2 Muestra

La muestra lo conformaron subgrupos representativos (estratos) de docentes de las 18 instituciones educativas secundarias urbanas del distrito de San Juan Bautista, que suman 206 y que fueron seleccionados mediante la siguiente formula:

$$\text{Estrato} = \left(\frac{\text{Nro. de Docentes por I. E}}{N} \right) n$$

La muestra fue seleccionada de manera probabilístico y estratificada. Probabilístico porque todos y c/u de los elementos de la población tuvieron la misma probabilidad de ser seleccionados (azar), y estratificado porque la muestra incluyó subgrupos representativos (estratos) de los elementos de estudio, y que fueron seleccionados mediante la siguiente formula:

$$n = \frac{N * Z_{1-\alpha}^2 * p * q}{d^2 * (N - 1) + Z_{1-\alpha}^2 * p * q}$$

N= Tamaño de la población.
α= Error alfa
1-α= Nivel de confianza
Z= Z (1-α)
p= Prevalencia
q= Complemento de p
d= Precisión
n= Tamaño de la muestra

3.3 Técnicas e instrumentos

La técnica que se utilizó, fue la encuesta.

El instrumento fue el cuestionario.

El instrumento fue sometido al juicio de expertos para la prueba de validez, estuvieron a cargo los profesionales expertos: Mgr. Keyla Mónica Farroñay Freitas, Dra. Milka Velásquez Panduro y Mgr. Wagner Antonio Grately Silva. Logrando 87 puntos respectivamente con una consistencia interna de 0,98 (98,00%) en el Alfa de Cronbach.

3.4 Procedimientos de recolección de datos

Los procedimientos en la recolección de datos fueron:

- Se solicitó el permiso respectivo mediante documento a los directores de las instituciones educativas seleccionadas como muestra de estudio.
- Se reunió a los docentes para la sensibilización sobre la aplicación del instrumento de recolección de datos.

3.5 Técnicas de procesamiento y análisis de los datos

Para el análisis Univariado se utilizó la estadística descriptiva como frecuencia simple y porcentajes (%).

Para el análisis Bivariado y multivariado se utilizó la estadística inferencial de regresión logística binaria.

Para el procesamiento de la información se utilizó el programa estadístico SPSS versión 22.

Los resultados del estudio se presentan en tablas y gráficos.

3.6 Aspectos éticos

Se guardó absoluta reserva sobre las opiniones de los docentes encuestados, y la confidencialidad.

CAPITULO IV: RESULTADOS

4.1 Análisis Univariado

4.1.1 Presentación, análisis e interpretación de los datos

El trabajo de recolección de datos, se desarrolló con la aplicación de una encuesta a una muestra de 206 docentes de las instituciones educativas secundarias urbanas del distrito de San Juan Bautista 2019. Posteriormente se procesaron los datos en el Software SPSS versión 22.

Análisis estadístico: Los predictores: establecer dirección, rediseñar la organización, desarrollar al personal y gestionar la instrucción predicen el liderazgo pedagógico de los directivos en las instituciones educativas secundarias urbanas del distrito de San Juan Bautista 2019.

De las variables en estudio establecer dirección, rediseñar la organización, desarrollar al personal, gestionar la instrucción y liderazgo pedagógico. Los resultados de la estadística descriptiva están contruidos mediante tablas de frecuencia y porcentajes.

Resumen de la aplicación de la encuesta a los docentes de las instituciones educativas secundarias urbanas del distrito de San Juan Bautista 2019.

Tabla 2 La práctica de establecer dirección en las instituciones educativas secundarias urbanas del distrito de San Juan Bautista 2019.

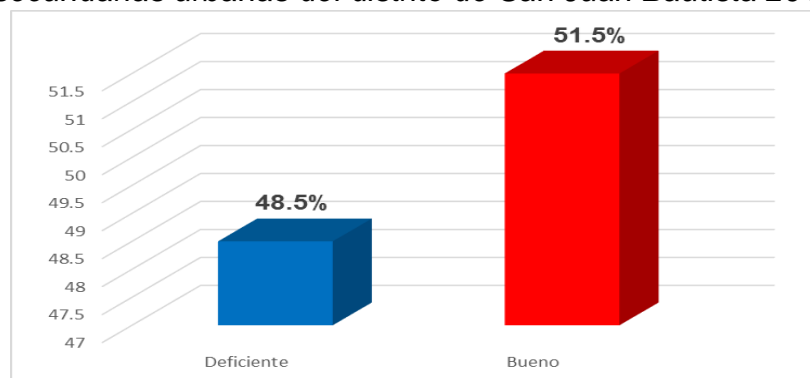
	Frecuencia	Porcentaje
Deficiente	100	48,5
Bueno	106	51,5
Total	206	100,0

Fuente: Encuesta a docentes de las instituciones educativas secundarias urbanas del distrito de San Juan Bautista 2019.

En la tabla 2 se observa que de 206 (100%) docentes encuestados, 100 (48,5%) consideran que la práctica de establecer dirección es deficiente y 106 (51,5%) consideran que la práctica de

establecer dirección es buena en las instituciones educativas secundarias urbanas del distrito de San Juan Bautista 2019.

Gráfico 1 La práctica de establecer dirección en las instituciones educativas secundarias urbanas del distrito de San Juan Bautista 2019.



Fuente Tabla 2

Con estos resultados se logró el objetivo específico 1): Describir la práctica de establecer dirección en las instituciones educativas secundarias urbanas del distrito de San Juan Bautista 2019.

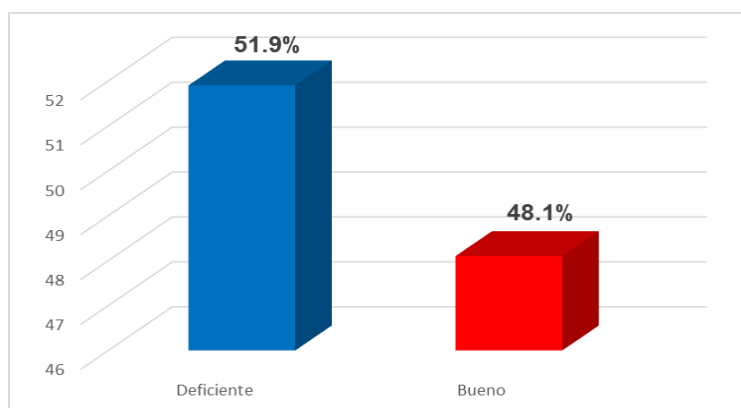
Tabla 3 La práctica de rediseñar la organización en las instituciones educativas secundarias urbanas del distrito de San Juan Bautista 2019.

	Frecuencia	Porcentaje
Deficiente	107	51,9
Bueno	99	48,1
Total	206	100,0

Fuente: Encuesta a docentes de las instituciones educativas secundarias urbanas del distrito de San Juan Bautista 2019.

En la tabla 3 se observa que de 206 (100%) docentes encuestados, 107 (51,9%) consideran que la práctica de rediseñar la organización es deficiente y 99 (48,1%) consideran que la práctica de rediseñar la organización es buena en las instituciones educativas secundarias urbanas del distrito de San Juan Bautista 2019.

Gráfico 2 La práctica de rediseñar la organización en las instituciones educativas secundarias urbanas del distrito de San Juan Bautista 2019.



Fuente: Tabla 3

Con estos resultados se logró el objetivo específico 2): Describir la práctica de rediseñar la organización en las instituciones educativas secundarias urbanas del distrito de San Juan Bautista 2019.

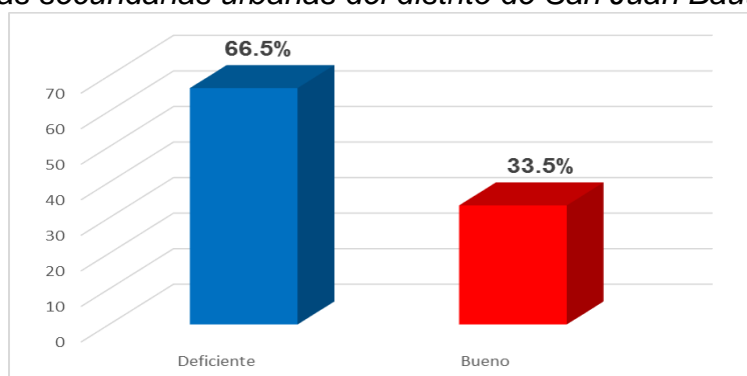
Tabla 4 La práctica de desarrollar al personal en las instituciones educativas secundarias urbanas del distrito de San Juan Bautista 2019.

	Frecuencia	Porcentaje
Deficiente	137	66,5
Bueno	69	33,5
Total	206	100,0

Fuente: Encuesta a docentes de las instituciones educativas secundarias urbanas del distrito de San Juan Bautista 2019.

En la tabla 4 se observa que de 206 (100%) docentes encuestados, 137 (66,5%) consideran que la práctica de desarrollar al personal es deficiente y 69 (33,5%) consideran que la práctica de desarrollar al personal es buena en las instituciones educativas secundarias urbanas del distrito de San Juan Bautista 2019.

Gráfico 3 La práctica de desarrollar al personal en las instituciones educativas secundarias urbanas del distrito de San Juan Bautista 2019.



Fuente: Tabla 4

Con estos resultados se logró el objetivo específico 3): Describir la práctica de desarrollar al personal en las instituciones educativas secundarias urbanas del distrito de San Juan Bautista 2019.

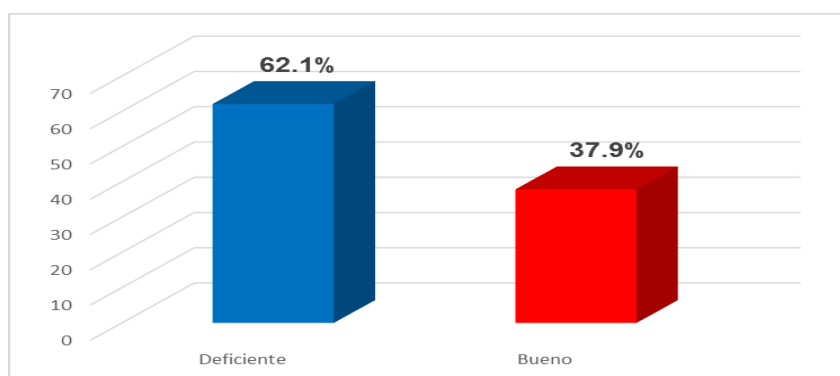
Tabla 5 La práctica de gestionar la instrucción en las instituciones educativas secundarias urbanas del distrito de San Juan Bautista 2019.

	Frecuencia	Porcentaje
Deficiente	128	62,1
Bueno	78	37,9
Total	206	100,0

Fuente: Encuesta a docentes de las instituciones educativas secundarias urbanas del distrito de San Juan Bautista 2019.

En la tabla 5 se observa que de 206 (100%) docentes encuestados, 128 (62,1%) consideran que la práctica de gestionar la instrucción es deficiente y 78 (37,9%) consideran que la práctica de gestionar la instrucción es buena en las instituciones educativas secundarias urbanas del distrito de San Juan Bautista 2019.

Gráfica 4 La práctica de gestionar la instrucción en las instituciones educativas secundarias urbanas del distrito de San Juan Bautista 2019.



Fuente: Tabla 5

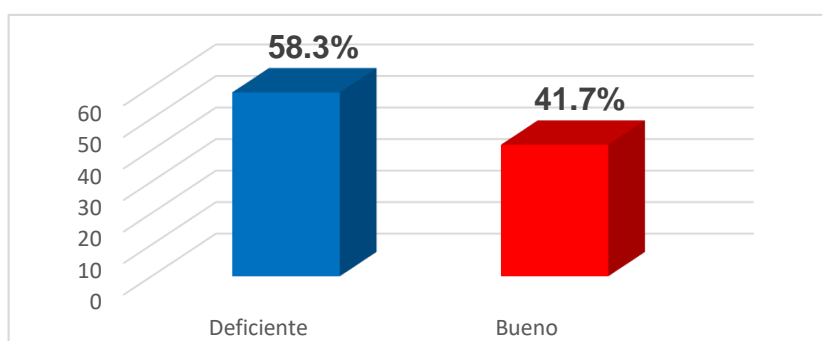
Con estos resultados se logró el objetivo específico 4): Describir la práctica de gestionar la instrucción en las instituciones educativas secundarias urbanas del distrito de San Juan Bautista 2019.

Tabla 6 El liderazgo pedagógico en las instituciones educativas secundarias urbanas del distrito de San Juan Bautista 2019.

	Frecuencia	Porcentaje
Deficiente	120	58,3
Bueno	86	41,7
Total	206	100,0

Fuente: Encuesta a docentes de las instituciones educativas secundarias urbanas del distrito de San Juan Bautista 2019.

En la tabla 6 se observa que de 206 (100%) docentes encuestados, 120 (58,3%) consideran que el liderazgo pedagógico es deficiente y 86 (41,7%) consideran que el liderazgo pedagógico es bueno en las instituciones educativas secundarias urbanas del distrito de San Juan Bautista 2019.



Fuente Tabla 6

4.2 Análisis bivariado

Tabla 7 Análisis de prueba estadística de Chi Cuadrada de la regresión logística binaria del liderazgo pedagógico de los directivos de las instituciones educativas secundarias urbanas del distrito de San Juan Bautista 2019.

	Predictores	Puntuación	gl	Sig.
Variables	Establecer Dirección	66,042	1	,000
	Rediseñar la Organización	61,224	1	,000
	Desarrollar al Personal	66,268	1	,000
	Gestionar la Instrucción	54,897	1	,000
Estadísticos globales		95,153	4	,000

Fuente: Encuesta a docentes de las instituciones educativas secundarias urbanas del distrito de San Juan Bautista 2019.

En la tabla 6 muestra, que las variables: establecer dirección, rediseñar la organización, desarrollar al personal y gestionar la instrucción tienen una asociación estadísticamente significativa (p -valor $< 0,05$) con el liderazgo pedagógico de los directivos en las instituciones educativas secundarias urbanas del distrito de San Juan Bautista 2019.

4.3 Análisis Multivariado

Tabla 8 Análisis del modelo de la regresión logística binaria del liderazgo pedagógico de los directivos de las instituciones educativas secundarias urbanas del distrito de San Juan Bautista 2019.

	B	Error estándar	Wald	gl	Sig.	Exp(B)
Establecer Dirección	1,803	,456	15,621	1	,000	6,071
Rediseñar la Organización	,471	,485	,943	1	,332	1,601
Desarrollar al Personal	1,731	,461	14,113	1	,000	5,649
Gestionar la Instrucción	,729	,454	2,574	1	,109	2,072
Constante	-7,251	,906	64,084	1	,000	,001

Fuente: Encuesta a docentes de las instituciones educativas secundarias urbanas del distrito de San Juan Bautista 2019.

La tabla 7, muestra los coeficientes de la regresión logística binario y las variables establecer dirección y desarrollar al personal tienen influencia significativa, es decir por cada unidad de cambio de establecer dirección el liderazgo pedagógico se incrementa en 1,803 puntos, así mismo, por cada unidad de desarrollo personal el liderazgo pedagógico cambia en 1,731 puntos. Por otro lado, la influencia de rediseñar la organización y gestionar la institución no son significativos estadísticamente ($p\text{-valor} > 0,05$).

Tabla 9 Resumen del modelo de regresión logística binaria según los R cuadrados de Cox, Snell y Nagelkerke

R cuadrado de Cox y Snell	R cuadrado de Nagelkerke
,410	,552

El modelo presenta un coeficiente de determinación de 41,0% a 55,6% y con una precisión de 79,6%.

CAPÍTULO V: DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS

Al realizar el análisis de regresión logística binaria, los predictores del liderazgo pedagógico son las variables: establecer dirección y desarrollar al personal, porque los coeficientes $\beta_1= 1,803$, p-valor= 0,000 y $\beta_3= 1,731$, p-valor= 0,000 tienen influencia significativa (p-valor < 0,05). Mientras que los p-valores asociados a $\beta_2= 0,471$, p-valor= 0,332 y $\beta_4= 0,729$, p-valor= 0,109 no tienen influencia significativa (p-valor>0,05). Por tanto, las variables rediseñar la organización y gestionar la instrucción no son predictores del liderazgo pedagógico. Así mismo el modelo presenta un coeficiente de determinación de 41,0% a 55,6% y con una precisión de 79,6%. Estos resultados se comparan con los de Horn (2013) en su tesis doctoral “Liderazgo escolar en Chile y su influencia en los resultados de aprendizaje”, cuyo objetivo fue determinar los efectos del liderazgo directivo en las variables mediadoras del desempeño docente y en los resultados de aprendizaje de los estudiantes. Este estudio determinó, que la única variable que realiza aportes significativa es la práctica 1, dirigida a establecer dirección y estructurar la escuela para facilitar el trabajo de los docentes. El modelo de regresión obtuvo un R^2 de 0.072, el cual llevó a la conclusión, que, las variables mediadoras 1 y 2 resultaron ser relevantes. En el caso de la variable la práctica 1 (Prácticas que establecen dirección y estructuran la escuela para facilitar el trabajo) y la práctica 2 (Prácticas de apoyo pedagógico), así como las variables exploratorias de participación de docentes en las decisiones de la escuela y participación de estudiantes y padres en las decisiones de la escuela, resultaron ser relevantes. En el caso de la variable mediadora 2 (Docentes cuentan con apoyo pedagógico para la enseñanza), la práctica 1 (Prácticas que establecen dirección y estructuran la escuela para facilitar el trabajo), la práctica 2 (Prácticas de apoyo pedagógico) y la práctica 3 (Prácticas de monitoreo del trabajo docente), así como las variables exploratorias de participación de docentes en las decisiones de la escuela y participación de estudiantes y padres en las decisiones de la escuela, resultaron ser significativas. De igual forma los resultados se comparan con los de Weinstein

(2009) que en su artículo científico titulado Prácticas de liderazgo directivo y resultados de aprendizaje hacia conceptos capaces de guiar la investigación empírica, una de las conclusiones que el estudio rescata, es la importancia relativa de las prácticas del liderazgo, no son homogéneas para todos los establecimientos, sino que adquiere una relevancia distinta dependiendo del grado de desventaja en que se encuentran los colegios, así como también los tipos de enseñanza que impartan. Las prácticas de liderazgo no se ejercen de manera descontextualizada.

CAPÍTULO VI: PROPUESTA

El presente estudio: Predictores del liderazgo pedagógico de los directivos en las instituciones educativas secundarias urbanas del distrito de San Juan Bautista 2019, nos permite proponer el siguiente plan:

PLAN DE CAPACITACIÓN Y ACTUALIZACIÓN A LOS DIRECTIVOS DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS SECUNDARIAS URBANAS DEL DISTRITO DE SAN JUAN BAUTISTA 2019

I. PRESENTACIÓN

El plan de capacitación y actualización como propuesta de este trabajo de investigación tiene como propósito capacitar y actualizar al personal directivo de las instituciones educativas secundarias urbanas del distrito de San Juan Bautista en las prácticas de rediseñar la organización y gestionar la instrucción, en el liderazgo pedagógico para el desempeño eficiente de sus responsabilidades y funciones al asumir un cargo directivo.

El plan constituye un instrumento que determina las prioridades de capacitación y actualización de los directivos en las instituciones educativas secundarias urbanas del distrito de San Juan Bautista.

El presente plan considera dos actividades con sus temas y subtemas enfocados en las rediseñar la organización (construir una cultura colaborativa entre los docentes, estructurar una organización que facilite el trabajo de los docentes, crear una relación productiva con la comunidad educativa y conectar a la escuela con su entorno y gestionar la instrucción (dotar del personal idóneo, proveer apoyo técnico a los docentes, monitorear las prácticas pedagógicas docentes y los aprendizajes y evitar la distracción del equipo).

II. JUSTIFICACIÓN

El presente plan de capacitación y actualización a los directivos de las instituciones educativas secundarias urbanas del distrito de San Juan Bautista, está enfocado en desarrollar las categorías de rediseñar la organización y gestionar la instrucción, así como desarrollar las prácticas de dotar al personal idóneo, proveer apoyo técnico a los docentes, monitorear las prácticas pedagógicas docentes y los aprendizajes y evitar la distracción del equipo en la categoría de gestionar la instrucción.

III. ALCANCE

El presente plan de capacitación y actualización es de aplicación para todo el personal directivo de las instituciones educativas secundarias urbanas del distrito de San Juan Bautista.

IV. OBJETIVOS DEL PLAN DE CAPACITACIÓN

4.1 Objetivo General

- Capacitar y actualizar al personal directivo en las categorías rediseñar la organización y gestionar la instrucción del liderazgo pedagógico para el desempeño eficiente de sus responsabilidades y funciones al asumir un cargo directivo.

4.2 Objetivos Específicos

- Desarrollar las prácticas de liderazgo pedagógico en la categoría de rediseñar la organización.
- Desarrollar las prácticas de liderazgo pedagógico en la categoría de gestionar la instrucción.

VI. CONTENIDOS A DESARROLLAR

- Prácticas de liderazgo pedagógico orientado a la categoría de rediseñar la organización.
- Prácticas de liderazgo pedagógico orientado a la categoría de gestionar la instrucción.

VII. METAS

- Capacitar al 100% de los directivos de las instituciones educativas secundarias urbanas del distrito de San Juan Bautista.

VII. ESTRATEGIAS

Las estrategias a emplear son:

- Desarrollo de trabajos en equipo.
- Presentación de estudio de casos.
- Exposición de trabajos grupales.

CAPÍTULO VII: CONCLUSIONES

1. El 51,5% de los docentes de las instituciones educativas secundarias urbanas del distrito de San Juan Bautista consideran que la práctica de establecer dirección es buena.
2. El 51,9% de los docentes de las instituciones educativas secundarias urbanas del distrito de San Juan Bautista consideran que la práctica de rediseñar la organización es deficiente.
3. El 66,5% de los docentes de las instituciones educativas secundarias urbanas del distrito de San Juan Bautista consideran que la práctica de desarrollar al personal es deficiente.
4. El 62,1% de los docentes de las instituciones educativas secundarias urbanas del distrito de San Juan Bautista consideran que la práctica de gestionar la instrucción es deficiente.
5. Los predictores del liderazgo pedagógico son las variables: establecer dirección y desarrollar al personal, porque los coeficientes $\beta_1= 1,803$, p valor= 0,000 y $\beta_3= 1,731$, p-valor= 0,000 tienen influencia significativa (p valor < 0,05). El modelo presenta un coeficiente de determinación de 41,0% a 55,6% y con una precisión de 79,6%.

CAPÍTULO VIII: RECOMENDACIONES

1. Se recomienda a los estudiantes de maestría e investigadores de la Universidad Nacional de la Amazonia Peruana y otras Universidades, trabajar con una muestra más representativa a la utilizada en esta investigación para evitar los sesgos consientes e inconscientes.
2. Se recomienda a los estudiantes de maestría e investigadores de la Universidad Nacional de la Amazonia Peruana y otras Universidades, mejorar los instrumentos de recolección de datos y diseñar fichas de observación con descriptores que se ajusten al nivel de investigación predictivo.
3. Se recomienda a los estudiantes de maestría e investigadores de la Universidad Nacional de la Amazonia Peruana y otras Universidades mejorar el diseño de esta investigación.
4. Se recomienda a los estudiantes de maestría e investigadores de la Universidad Nacional de la Amazonia Peruana y otras Universidades realizar más trabajos de investigación en el nivel predictivo.
5. Se recomienda a los directivos y docentes de las instituciones educativas secundarias del distrito de San Juan Bautista fortalecer las prácticas de rediseñar la organización y gestionar la instrucción a través de reuniones colegiadas, talleres.

CAPÍTULO IX: REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Bonifaz, C. (2012). *Liderazgo Empresarial*. México: Red Tercer Milenio S.C.
- Centro de Estudios de Políticas y Prácticas de Educación (CEPPE). (2009). Prácticas de Liderazgo Directivo y Resultados de Aprendizaje. Hacia Conceptos Capaces de Guiar. *Revista Iberoamericana sobre Calidad, Eficacia y Cambio en Educación (REICE)*, 19-33.
- Horn, A. (2013). *Liderazgo escolar en Chile y su influencia en los resultados de aprendizaje*. Chile: Tesis doctoral.
- Hurtado, J. (2015). *El proyecto de investigación, comprensión holística de la metodología y la investigación*. Caracas: Sypal.
- MacBeath, J., Swaffield, S., & Frost, D. (2009). *Principled narrative. International Journal of Leadership in Education*. New York: McGraw Hill.
- Mestanza, S. (2017). *Liderazgo Pedagógico del director y desempeño profesional docente en la I.E. "San Antonio de Jicamarca" del distrito de San Juan de Lurigancho, de Lima Metropolitana*.
- Ministerio de Educación. (2014). *Marco del Buen Desempeño Directivo*. Lima: MINEDU.
- Ortiz, A. (2014). *El liderazgo pedagógico en los procesos de gestión educativa, en los centros de educación básica: Juan Ramón Molina, Las Américas Nemecia Portilla José Cecilio del Valle, Municipio del distrito central*. Tegucigalpa.
- Robinson, V. (2011). *Student-Centered Leadership*. Wellington: First Edit.
- Salinas, A. (2017). *Liderazgo Pedagógico y Gestión de los Aprendizajes en Instituciones Educativas de Jornada Escolar Completa de Satipo*.
- Valencia, E. (2017). *La Gestión Educativa y su relación con el liderazgo de los directores en las Instituciones Educativas Iniciales de la Red N° 09 Ate Vitarte - 2016*. Lima.

Zuzama, J. (2015). *Liderazgo: estilos de liderazgo según Kurt Lewin y análisis de un caso real*. Mallorca.

ANEXOS

ANEXO 1

Instrumentos de recolección de datos



Instrumento N° 1

Maestría en Gestión Educativa

“Predictores del liderazgo pedagógico de los directivos en las instituciones educativas secundarias urbanas del distrito de San Juan Bautista 2019”

I. PRESENTACIÓN

Estimado docente es un gusto saludarle y agradecerle anticipadamente por su valiosa colaboración, este cuestionario es totalmente anónimo.

El presente cuestionario forma parte de un estudio de investigación, siendo necesario obtener información a través de este instrumento de recolección de datos que permitirá identificar los predictores del liderazgo pedagógico; siempre, generalmente, ocasionalmente, nunca y no observado en las instituciones educativas secundarias urbanas del distrito de San Juan Bautista y, a la vez los resultados obtenidos orientaran a los directivos a mejorar como un líder pedagógico y desempeñarse eficientemente. Por ello se le solicita responda las siguientes preguntas con veracidad.

Duración: 30 minutos.

II. INSTRUCCIONES

- a. Lea cuidadosamente cada uno de los ítems.
- b. Responda a cada ítem utilizando una “X”, en una de las opciones de respuestas, para evaluar el cumplimiento de las diferentes actividades que están enunciadas.

Escala de Likert:

4=Siempre (S), 3=Generalmente (G), 2=Ocasionalmente (O),
1=Nunca (N), 0=No observado (NO)

A	Establecer dirección	S	G	O	N NO

El líder pedagógico construye una visión compartida:

A1	La institución educativa cuenta con una visión compartida.				
A2	El líder pedagógico direcciona en la construcción de la visión compartida de la institución educativa.				
A3	El líder pedagógico contribuye en la construcción de la visión compartida de la institución educativa.				
A4	El líder pedagógico delega funciones en la construcción de la visión compartida de la institución educativa.				

El líder pedagógico fomenta la aceptación de objetivos grupales:

A5	El líder pedagógico direcciona y fomenta el trabajo en equipo en la institución educativa.				
A6	El líder pedagógico organiza equipos de trabajo en la institución educativa				
A7	El líder pedagógico monitorea el trabajo en equipo en la institución educativa				
A8	El líder pedagógico evalúa el trabajo en equipo en la institución educativa				

El líder pedagógico demuestra altas expectativas del cumplimiento de las metas propuestas y medibles del aprendizaje de los estudiantes:

A9	El líder pedagógico monitorea el cumplimiento de las metas propuestas en las distintas áreas curriculares en la institución educativa				
A10	El líder pedagógico supervisa el trabajo en el cumplimiento de las metas propuestas en la institución educativa				
A11	El líder pedagógico evalúa el cumplimiento de las metas propuestas en la institución educativa				
A12	El líder pedagógico toma las decisiones para la mejora del cumplimiento de las metas propuestas en la institución educativa.				

B	Rediseñar la organización	S	G	O	N NO
----------	----------------------------------	----------	----------	----------	--------------------

El líder pedagógico Construye una cultura colaborativa entre los docentes:

B1	El líder pedagógico se identifica con la institución educativa				
B2	El líder pedagógico promueve el trabajo colaborativo en la institución educativa				

B3	El líder pedagógico organiza del trabajo colaborativo en la institución educativa					
B4	El líder pedagógico participa del trabajo colaborativo en la institución educativa					

El líder pedagógico estructura una organización que facilite un trabajo:

B5	El líder pedagógico participa en la elaboración del plan de trabajo en la institución educativa					
B6	El líder pedagógico promueve la participación de los actores educativos en la elaboración del plan de trabajo en la institución educativa					
B7	El líder pedagógico propone estrategias en la elaboración del plan de trabajo en la institución educativa					
B8	El líder pedagógico ejecuta las actividades programadas en el plan de trabajo en la institución educativa					

El líder pedagógico crea una relación productiva con la comunidad educativa:

B9	El líder pedagógico promueve una comunicación asertiva con los directivos de la institución educativa					
B10	El líder pedagógico promueve una comunicación asertiva con los docentes de la institución educativa					
B11	El líder pedagógico promueve una comunicación asertiva con los estudiantes de la institución educativa					
B12	El líder pedagógico promueve una comunicación asertiva con los padres de familia de la institución educativa					

El líder pedagógico conecta a la Institución Educativa con su entorno:

B13	El líder pedagógico participa en la elaboración de un plan estratégico con instituciones aliadas.					
B14	El líder pedagógico gestiona alianzas con instituciones públicas de la comunidad					
B15	El líder pedagógico ejecuta el plan estratégico con instituciones públicas de la comunidad					
B16	El líder pedagógico evalúa las actividades programadas en el plan estratégico					

C	Desarrollar personas	S	G	O	N	NO
---	-----------------------------	----------	----------	----------	----------	-----------

El líder pedagógico atiende y apoya individualmente a los docentes:

C1	El líder pedagógico incentiva al trabajo docente en la institución educativa					
C2	El líder pedagógico atiende a las necesidades presentadas por los docentes de la institución educativa					
C3	El líder pedagógico direcciona el trabajo docente en la institución educativa					

C4	El líder pedagógico apoya el trabajo docente en la institución educativa					
----	--	--	--	--	--	--

El líder pedagógico apoya intelectualmente a los docentes:

C5	El líder pedagógico planifica seminarios de capacitación para los docentes de la institución educativa					
C6	El líder pedagógico gestiona seminarios de capacitación para los docentes de la institución educativa					
C7	El líder pedagógico ejecuta seminarios de capacitación para los docentes de la institución educativa					
C8	El líder pedagógico evalúa los resultados de los seminarios de capacitación realizados para los docentes de la institución educativa					

El líder pedagógico modela a través de la interacción permanente y visible con los docentes:

C9	El líder pedagógico interactúa permanentemente con los docentes de la institución educativa					
C10	El líder pedagógico se integra a los trabajos grupales de los docentes de la institución educativa					
C11	El líder pedagógico programa jornadas de reflexión para los docentes de la institución educativa					
C12	El líder pedagógico sensibiliza a los docentes en el compromiso de mejora del trabajo en la institución educativa					

D	Gestionar la instrucción	S	G	O	N	NO
---	---------------------------------	----------	----------	----------	----------	-----------

El líder pedagógico evita la distracción del equipo docente:

D1	El líder pedagógico gestiona actividades para fomentar la concentración en el trabajo					
D2	El líder pedagógico motiva a la concentración del trabajo en la institución educativa					
D3	El líder pedagógico participa en las actividades técnico pedagógicas de la institución educativa					
D4	El líder pedagógico estimula mediante resoluciones de felicitación, reconocimiento el trabajo docente					

El líder pedagógico monitorea las prácticas docentes y los aprendizajes de los estudiantes:

D5	El líder pedagógico planifica un plan de monitoreo a los docentes de la institución educativa					
D6	El líder pedagógico ejecuta el plan de monitoreo para la práctica docente y de los aprendizajes					
D7	El líder pedagógico evalúa los resultados del monitoreo para la práctica docente y de los aprendizajes					

D8	El líder pedagógico toma las decisiones a partir de los resultados y se proponen metas para el siguiente año					
----	--	--	--	--	--	--

El líder pedagógico provee apoyo técnico a los docentes:

D9	El líder pedagógico planifica actividades técnico pedagógico para los docentes de la institución educativa					
D10	El líder pedagógico gestiona asesorías técnicas pedagógicas en la elaboración de instrumentos de evaluación					
D11	El líder pedagógico gestiona asesoría técnica pedagógica para la elaboración de programas y unidades con el nuevo currículo educativa					
D12	El líder pedagógico gestiona asesoría técnica en el uso de las TICs					

El líder pedagógico dota del personal docente idóneo:

D13	El líder pedagógico cuenta con personal capacitado en la institución educativa					
D14	El líder pedagógico promueve el desarrollo profesional de los docentes de la institución educativa					
D15	El líder pedagógico gestiona capacitaciones para optimizar la labor docente en la institución					
D16	El líder pedagógico monitorea la labor docente incentivando a la mejora de enseñanza educativa en la institución educativa					



Instrumento N° 2



Maestría en Gestión Educativa

“Predictores del liderazgo pedagógico de los directivos en las instituciones educativas secundarias urbanas del distrito de San Juan Bautista 2019”

I. PRESENTACIÓN

Estimado docente es un gusto saludarle y agradecerle anticipadamente por su valiosa colaboración, este cuestionario es totalmente anónimo.

El presente cuestionario forma parte de un estudio de investigación, siendo necesario obtener información a través de este instrumento de recolección de datos que permitirá identificar los predictores del liderazgo pedagógico; siempre, generalmente, ocasionalmente, nunca y no observado en las instituciones educativas secundarias urbanas del distrito de San Juan Bautista y, a la vez los resultados obtenidos orientaran a los directivos a mejorar como un líder pedagógico y desempeñarse eficientemente. Por ello se le solicita responda las siguientes preguntas con veracidad.

Duración: 30 minutos.

II. INSTRUCCIONES

- a. Lea cuidadosamente cada uno de los ítems.
- b. Responda a cada ítem utilizando una “X”, en una de las opciones de respuestas, para evaluar el cumplimiento de las diferentes actividades que están enunciadas.

Escala de Likert:

4=Siempre (S), 3=Generalmente (G), 2=Ocasionalmente (O),
1=Nunca (N), 0=No observado (NO)

A	COMPETENCIA GESTION	S	G	O	N	NO

Optimización de medios:

A1	La dirección optimiza los recursos de la Institución Educativa para apoyar los programas de atención a la diversidad educativa.					
A2	La dirección trabaja en la optimización de los recursos humanos y materiales.					
A3	Las necesidades de cada programa son atendidas desde la dirección y respondidas con eficiencia.					

Organización del tiempo:

A4	La dirección estructura los tiempos en función de las necesidades de los programas de mejora.					
A5	El equipo directivo ajusta la planificación horaria a las necesidades de los programas de mejora.					
A6	Se dedica el tiempo necesario al desarrollo y mejora de los programas de atención a la diversidad.					

Armonización de recursos humanos y materiales:

A7	La gestión de programas de apoyo a la formación integral de los estudiantes es una competencia prioritaria de la dirección.					
A8	Las instituciones requieren liderazgo comprometidos con la mejora de la docencia y las prácticas educativas					

B	COMPETENCIA HUMANA	S	G	O	N	NO
---	---------------------------	----------	----------	----------	----------	-----------

Comunicación:

Desarrollo de valores:

B1	La empatía es un valor característico de los directivos en los programas de mejora.					
B2	Los valores más relevantes para conseguir logros en los programas de innovación son potenciados por los líderes directivos.					
B3	Los programas de mejora crean una cultura innovadora que debe fomentarse desde la dirección e ir dirigida hacia el resto de la institución educativa.					

Implicación en el programa:

B4	Los directivos se sienten muy comprometidos con los programas de mejora.					
B5	Para crear los programas de mejora se necesita una gran colaboración de la dirección con el resto de los agentes implicados en el programa.					
B6	Las líneas de los programas de mejora van encaminadas a la innovación en la institución educativa.					

C	COMPETENCIA TÉCNICA	S	G	O	N	NO
---	---------------------	---	---	---	---	----

Dominio del diseño:

C1	La enseñanza de varias lenguas en la institución educativa es un objetivo prioritario del equipo directivo.					
C2	La integración de alumnos diferentes, física o psicológicamente, es apoyada por la dirección de la institución educativa.					
C3	El estudio en la institución educativa no se ve influenciado por los diversos credos que tenga el alumnado.					
C4	El equipo directivo fomenta la tutorización de alumnos con buen rendimiento académico hacia alumnos que presentan bajo rendimiento académico para apoyarse en los estudios.					

Desarrollo del programa:

C5	La dirección de la institución educativa propicia la incorporación de proyectos o programas nuevos.					
C6	En la institución educativa se diversifica los programas anualmente atendiendo a las necesidades de los estudiantes.					
C7	La dirección promueve actividades integradoras para las diversas culturas existentes en la institución educativa.					
C8	La institución educativa se ve impulsado por la dirección para estimular el uso de las nuevas tecnologías.					

ANEXO 2

Informe de validación y confiabilidad

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	206	100,0
	Excluido	0	,0
	Total	206	100,0

- a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados	N de elementos
,976	,976	56
,875	,934	22

Niveles de confiabilidad

MAGNITUD	RANGO
Muy Alta	0,81 a 1,00
Alta	0,61 a 0,80
Moderada	0,41 a 0,60
Baja	0,21 a 0,40
Muy Baja	0,01 a 0,20

Como el Alfa de Cronbach es igual a 0,976 para el instrumento N° 1, se concluye que el instrumento tiene un nivel de confiabilidad muy alta.

Como el Alfa de Cronbach es igual a 0,875 para el instrumento N° 2, se concluye que el instrumento tiene un nivel de confiabilidad muy alta.

Se ha realizado la prueba de validez de los instrumentos de recolección de datos, mediante Juicio de Expertos en la que participaron los siguientes profesionales:

Mgr. Keyla Mónica Farroñay Freitas, coordinadora del aula de Innovación de la I.E. Maynas.

Dra. Milka Velásquez Panduro, profesora de la I.E Rosa Agustina Donayre de Morey.

Mgr. Wagner Antonio Gratelly Silva, director de la I.E Colegio Nacional Iquitos

Profesional	Indicadores					
	1	2	3	4	5	6
Mgr. Keyla Mónica Farroñay Freitas						87
Dra. Milka Velásquez Panduro						87
Mgr. Wagner Antonio Gratelly Silva						87
Promedio general	87					

Teniendo en cuenta la tabla de valoración:

Valoración	
Deficiente	0-33
Aceptable	34-66
Excelente	67-100

Como resultado general de la prueba de validez realizado a través de Juicio de Expertos, se obtuvo 87 puntos, lo que significa que está en el rango de "Excelente", quedando demostrado que el instrumento de este estudio cuenta con una sólida evaluación realizado por profesionales conocedores de instrumentos de recolección de datos.



ANEXO 3

CONSENTIMIENTO INFORMADO PARA PARTICIPAR EN EL ESTUDIO DE INVESTIGACIÓN

Instituciones: Instituciones educativas secundarias urbanas del distrito de San Juan Bautista 2019

Investigadores: Lic. Educ. Kelly Judiksa García Pérez

Lic. Educ. Lea Roque Vásquez

Lic. Educ. Tony Richard Ruiz Arevalo Mgr. (Asesor)

Lic. Educ. Juan de Dios Jara Ibarra Dr. (Asesor)

Título: Predictores del liderazgo pedagógico de los directivos de las instituciones educativas secundarias urbanas del distrito de San Juan Bautista 2019.

INTRODUCCIÓN:

Lo estamos invitando a participar del estudio de investigación titulado: “Predictores del liderazgo pedagógico de los directivos de las instituciones educativas secundarias urbanas del distrito de San Juan Bautista 2019”. Estudio desarrollado por estudiantes de la maestría en educación con mención en Gestión Educativa de la Universidad Nacional de la Amazonia Peruana.

JUSTIFICACIÓN DEL ESTUDIO:

El presente estudio tiene como objetivo determinar los predictores del liderazgo pedagógico de los directivos en las instituciones educativas secundarias urbanas del distrito de San Juan Bautista, para ello es necesario que los directivos establezcan nuevas prácticas, que orienten a rediseñar estructuras que posibiliten la mejora de los aprendizajes en el aula a partir del acompañamiento y el estímulo en el trabajo del profesor logrando su participación de manera voluntaria en todas las actividades planificadas en la institución educativa.

En ese sentido esta investigación se fundamenta en cuatro prácticas de los directivos como líderes pedagógicos, que determinan el impacto en el aprendizaje de los estudiantes: establecer dirección, rediseñar la organización, desarrollar personas y gestionar la instrucción en la escuela.

Por lo señalado creemos necesario profundizar más en este tema y abordarlo con la debida importancia que amerita.

METODOLOGÍA:

Si usted acepta participar, le informamos que se llevarán a cabo los siguientes procedimientos:

1. Será convocado a una reunión para brindar información sobre el presente estudio.
2. Para considerar su participación en el estudio, deberá firmar el presente documento como evidencia del consentimiento de la misma.
3. Se le entregará dos cuestionarios, uno de ellos con 56 ítems y el otro con 22 ítems, tendrá un tiempo de 45 minutos para responder los cuestionarios.
4. Para su tranquilidad los cuestionarios serán anónimos, no tendrá que escribir su nombre.
5. Al término de los 45 minutos deberá entregar los cuestionarios al investigador.

MOLESTIAS O RIESGOS:

No existe ninguna molestia o riesgo mínimo al participar en este trabajo de investigación. Usted es libre de aceptar o de no aceptar.

BENEFICIOS:

No existe beneficio directo para usted por participar de este estudio. Sin embargo, se le informará de manera personal y confidencial de algún resultado que se crea conveniente que usted tenga conocimiento. Los resultados también servirán como un aporte para futuras investigaciones referente a esta línea de investigación.

Comité de Ética en Investigación de la Facultad de Ciencias de la Educación y Humanidades de la Universidad de la Universidad Nacional de la Amazonia Peruana.

COSTOS E INCENTIVOS:

Usted no deberá pagar nada por participar en el estudio, su participación no le generará ningún costo.

CONFIDENCIALIDAD:

Los investigadores registraremos su información con códigos y no con nombres. Si los resultados de este seguimiento son publicados en una revista científica, no se mostrará ningún dato que permita la identificación de las personas que participan en este estudio. Sus archivos no serán mostrados a ninguna persona ajena al estudio sin su consentimiento.

DERECHOS DEL PARTICIPANTE:

Si usted decide participar en el estudio, podrá retirarse de éste en cualquier momento, o no participar de una parte del estudio sin perjuicio alguno. Si tiene alguna duda adicional, puede preguntar a los Investigadores **KELLY JUDIKSA GARCIA PEREZ** y **LEA ROQUE VASQUEZ** o llamarlo a los teléfonos 976948088 o 948019138.

Si usted tiene preguntas sobre los aspectos éticos del estudio, o cree que ha sido tratado injustamente puede contactar al presidente del Comité Institucional de Ética de la Facultad de Ciencias de la Educación y Humanidades de la Universidad Nacional de la Amazonia Peruana, Dr. _____ al teléfono _____, Av. _____, San Juan Bautista.

CONSENTIMIENTO:

Acepto voluntariamente participar en este estudio, he comprendido perfectamente la información que se me ha brindado sobre las cosas que van a suceder si participo en el proyecto, también entiendo que puedo decidir no participar y que puedo retirarme del estudio en cualquier momento.

Firma del participante
Nombre:
DNI:

Huella Digital

Fecha

Firma del investigador
Nombre:
DNI:

Huella Digital

Fecha

Firma del investigador
Nombre:
DNI:

Huella Digital

Fecha