



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE DOCTORADO EN
EDUCACIÓN**

**Liderazgo pedagógico innovador en la práctica pedagógica
docente de la institución educativa Alonso de Alvarado – Bagua
Grande - Amazonas**

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
Doctor en Educación**

AUTOR:

González Vílchez, Pedro Remberto (ORCID: 0000-0003-447-3961)

ASESORA:

Dra. Hernández Fernández, Bertila (ORCID: 0000- 0002- 4433-5019)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión y Calidad Educativa

Chiclayo - Perú

2021

Dedicatoria

Al eterno hacedor del mundo, a su misericordia y bendiciones diarias, que me mantienen con ánimo para seguir adelante en mi formación académica como docente, por brindarme una vida llena de aprendizajes y experiencias.

A la familia, en especial a mi querida madre, su ejemplo de vida me ha inspirado siempre para ser una buena persona.

Agradecimiento

A la “Universidad César Vallejo” por haberme dado la oportunidad de mejorar y fortalecer mis competencias profesionales en pro de la educación peruana.

A la Dra. Bertila Hernández Fernández, por su valiosa orientación como asesora en el desarrollo de esta investigación.

Al señor director y docentes de la institución educativa “Alonso de Alvarado”, por su importante e incondicional apoyo para concretizar este trabajo.

A mis amigos por confiar y creer en mí y haber hecho de mi etapa universitaria en el posgrado un trayecto de vivencias que nunca olvidaré.

Índice

Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento.....	iii
Índice	iv
Índice de tablas	v
Índice de figuras	vi
Resumen	x
Abstract	xi
I. INTRODUCCIÓN.....	12
II. MARCO TEÓRICO.....	15
III. METODOLOGÍA.....	33
3.1. Tipo y diseño de investigación.....	33
3.2. Población, muestra, muestreo y unidad de análisis.....	34
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	36
3.5. Procedimientos	36
3.6. Método de análisis de datos	38
3.7. Aspectos éticos.....	38
IV. RESULTADOS.....	39
4.1. Resultados de la confiabilidad del instrumento	39
4.2. Resultados de los indicadores.....	40
V. DISCUSIÓN.....	57
VI. CONCLUSIONES.....	58
VII. RECOMENDACIONES.....	60
VIII. PROPUESTA	61
REFERENCIAS.....	63
ANEXOS	

Índice de tablas

Tabla 1. Población del personal de la Institución Educativa "Alonso de Alvarado" Bagua Grande	35
Tabla 2. Estadísticas de fiabilidad	39

Índice de figuras

Figura 1. Dimensiones y funciones del liderazgo instruccional.....	22
Figura 2: Se observa que la mayoría de docentes (76.9%) determina los propósitos de aprendizaje que requieren en función de potencialidades y demandas de su entorno. El (20.5%) casi siempre lo hace y el (2.6%) a veces lo hace.....	40
Figura 3: Se observa que el (71.8%), determina los propósitos de aprendizaje que requieren sus estudiantes en función a sus necesidades, características e intereses. El (25.6%) casi siempre y el (2.6%) que indica que a veces se hace.....	40
Figura 4: Se observa que el (28.2%) indica que el docente analiza las competencias a desarrollar, identificando sus capacidades y desempeños. El (61.5%) casi siempre lo hace y también hay un (10.3%) que indica que a veces lo hace.....	41
Figura 5: Se observa que la mayoría (59.0%) de los docentes analiza las competencias a desarrollar, identificando sus capacidades y desempeños y un (25:6%) que indican que casi siempre y hay un (15.3%) que a veces lo hace.....	41
Figura 6: Se observa que la mayoría (69,2%) de los docentes, casi siempre diseña una secuencia didáctica que responde al enfoque del área y propósito de aprendizaje previsto. Un (23.1%) lo hace siempre y hay un (7.7%) que a veces lo hace.....	42
Figura 7: Se observa que el (51.3%) siempre prevé la forma cómo se evaluarán los aprendizajes, determinando criterios, evidencias y momentos de retroalimentación. Un (38.5%) casi siempre y el (10.3%) que a veces lo hace.....	42
Figura 8: Se observa que el (46.2%) de docentes desarrolla actividades de aprendizaje retadoras e interesantes para sus estudiantes. Un (41%) casi siempre lo hace y el (12.8%) indican que a veces lo hacen.....	43
Figura 9: Se observa que el (84.6%) de docentes establece y mantiene una relación positiva con sus estudiantes. Un (15.4%) indica que casi siempre.....	43
Figura 10: Se observa que la mayoría (76.9%) de profesores establece y mantiene una relación positiva entre estudiantes y hay un (23.1%) que indica casi siempre.....	44
Figura 11: Se observa que la mayoría de docentes (59.0%) de docentes propone situaciones retadoras que demandan el uso de diversas capacidades y recursos. Un (15.4%) expresa que siempre y un (25.6%) indica que a veces.	44

Figura 12: Se observa que el (53.8%) de docentes genera el interés y disposición en sus estudiantes, durante la sesión de aprendizaje. Un (43.6%) manifiesta que casi siempre y un (2.6%) indica que a veces.	45
Figura 13: Se observa que la mayoría (61.5%) de docentes plantea diversas actividades para que sus estudiantes aprendan a partir de su propia experiencia. Un (28.2%) manifiesta que casi siempre y un (10.3%) indica que a veces lo hace.	45
Figura 14: Se observa que el (56.4%) de docentes indican que casi siempre recupera saberes previos a través de preguntas o tareas con respecto al propósito de aprendizaje. Un (38.5%) manifiestan que siempre y un (5.1%) indican que a veces.	46
Figura 15: Se observa que el (41.0%) de docentes a veces recupera saberes previos a través de preguntas o tareas con respecto al propósito de aprendizaje. Un (35.9%) manifiestan que casi siempre y un (23.1%) indican que siempre lo hacen.	46
Figura 16: Se observa que el (56.4%) de docentes casi siempre aplica el error como oportunidad de aprendizaje, propiciando la reflexión. Un (33.3%) manifiestan que siempre y un (10.3%) indican que a veces.	47
Figura 17: Se observa que la mayoría (61.5%) de docentes casi siempre genera el conflicto cognitivo cuya solución permite poner en juego diversas capacidades del estudiante. Un (25.6%) manifiesta que siempre y el (12.8%) indica que a veces.	47
Figura 18: Se observa que la mayoría de docentes (60.2%) casi siempre acompaña al estudiante para que alcance un nivel superior de aprendizaje. Un (25.6%) expresa que siempre y un (5.1%) indica que a veces.	48
Figura 19: Se observa que la mayoría (56.4%) de docentes casi siempre promueve el trabajo cooperativo, mediante actividades que les permita ir aprendiendo uno de otros. Un (38.5%) manifiesta que siempre y un (5.1%) indica que a veces.	48
Figura 20: Se observa que la mayoría de docentes (66.7%) casi siempre promueve el pensamiento complejo, interrelacionando distintas disciplinas. El (5.1%) siempre, el (10.3%) a veces y el (17.9%) indica que nunca.	49
Figura 21: Se observa que la mayoría de docentes (53.8%) casi siempre optimiza el tiempo en función del propósito de aprendizaje. Un (41.0%) manifiesta que siempre y hay un (5.1%) que indica a veces.	49

Figura 22: Se observa que el (48.7%) de docentes usa los espacios y recursos disponibles de la institución. El (38.5%) manifiesta que siempre, el (10.3%) expresa que a veces y hay un (2.6%) indica que nunca.	50
Figura 23: Se observa que el (51.3%) de docentes casi siempre usa los espacios y recursos disponibles de la institución y un considerable (48.7%) indica que siempre.	50
Figura 24: Se observa que la mayoría de docentes (79.5%) de docentes comprende la competencia por evaluar identificando las capacidades, el desempeño y evidencias de aprendizaje. Un (17.9%) expresa que siempre y el (2.6%) indica que a veces.	51
Figura 25: Se observa que la mayoría de docentes (53.8%) de docentes analiza el estándar de aprendizaje del ciclo para comprender en qué nivel se encuentran sus estudiantes. El (25.6%) manifiesta que a veces. Un (10.3%) expresa que siempre y un (10.3%) indica que nunca.	51
Figura 26: Se observa que la mayoría de docentes (64.1%) diseña situaciones significativas para identificar el nivel que han alcanzado sus estudiantes. El (17.9%) manifiesta que siempre y un (17.9%) indica que a veces.	52
Figura 27: Se observa que la mayoría de docentes (64.1%) utiliza criterios de evaluación para construir instrumentos. El (23.1%) manifiesta que a veces y un (12.8%) indica que siempre.	52
Figura 28: Se observa que la mayoría de docentes (59.0%) siempre comunica a los estudiantes en qué van a ser evaluados y los criterios de evaluación. El (33.3%) manifiesta que casi siempre y un (7.7%) indica que a veces.	53
Figura 29: Se observa que el (61.5%) de docentes casi siempre recoge evidencias del logro de aprendizaje, sean reales o simuladas. El (35.9%) manifiesta que siempre y un (2.6%) indica que a veces.	53
Figura 30: Se observa que el (51.3%) de docentes casi siempre valora el desempeño actual de cada estudiante a partir del análisis de evidencias. El (41.0%) manifiesta que siempre y un (7.7%) indica que a veces.	54
Figura 31: Se observa que (59.0%) de docentes retroalimenta a los estudiantes para ayudarlos a avanzar hacia el nivel esperado, para eso deben mejorar sus procesos de enseñanzas que se adapten a las necesidades que presentan sus estudiantes. El (28.2%) manifiesta que siempre y un (12.8%) indica que a veces.	54

Figura 32: Se observa que la mayoría de docentes (71.8%) siempre realiza la planificación curricular. El (23.1%) afirma que casi siempre y un (5.1%) indica que a veces.	55
Figura 33: Se observa que la mayoría de docentes (56.4%) siempre realiza la mediación metodológica y un (43.6%) indica que casi siempre.	55
Figura 34: Se observa que la mayoría de docentes (53.8%) casi siempre realiza la aplicación de la evaluación formativa de los aprendizajes. El (33.3%) afirma que siempre y el (12.8%) indica que a veces.	56
Figura 35: Se observa que la mayoría de docentes (56.4%) siempre hace uso de la práctica docente y un (43.6%) indica que siempre lo hace; esto ayuda que mejoren sus capacidades al momento del desarrollo de sus funciones.....	56
Figura 36. Modelo de propuesta.....	61

Resumen

Este trabajo de investigación tiene como finalidad coadyuvar de forma notable en la mejora del desempeño docente en la institución educativa Alonso de Alvarado de Bagua Grande. El objetivo de la investigación es proponer un Modelo de Liderazgo Pedagógico para mejorar el desempeño docente.

El sistema metodológico está relacionado a una indagación descriptiva de propuesta es decir propositiva, el método usado fue el inferencial, asimismo el enfoque es cuantitativo, corresponde a un diseño no experimental. Por otra parte, se levantó información usando la técnica del sondeo, ratificado por expertos y a través del alfa de Cronbach, se sondeó a la población de 39 maestros del Centro Educativo Alonso de Alvarado. La propuesta del modelo de liderazgo pedagógico en la práctica docente se fundamenta en las teorías: Desempeño Laboral, enfoque de competencias y teorías psicopedagógicas. La propuesta del modelo se sustenta en la funcionalidad de tres dimensiones: planificación curricular; mediación pedagógica y aplicación de la evaluación formativa de los aprendizajes. Después de relacionar los diversos datos recogidos se puede aseverar que el Modelo de Liderazgo Pedagógico contribuye en la mejora del desempeño docente de la Institución Educativa “Alonso de Alvarado” de Bagua Grande.

Palabras clave: Modelo, liderazgo pedagógico, desempeño docente.

Abstract

The purpose of this research work is to contribute significantly to the improvement of teaching performance at the Alonso de Alvarado de Bagua Grande educational institution. The objective of the research is to propose a Pedagogical Leadership Model to improve teaching performance.

The methodological system is related to a descriptive inquiry of a proposal, that is, propositional, the method used was the inferential one, also the approach is quantitative, it corresponds to a non-experimental design. On the other hand, information was collected using the survey technique, ratified by experts and through Cronbach's alpha, the population of 39 teachers from the Alonso de Alvarado Educational Center was surveyed. The proposal of the pedagogical leadership model in teaching practice is based on the theories: Labor Performance, competencies approach and psycho-pedagogical theories. The proposal of the model is based on the functionality of three dimensions: curricular planning; pedagogical mediation and application of formative assessment of learning. After relating the various data collected, it can be asserted that the Pedagogical Leadership Model contributes to the improvement of the teaching performance of the Educational Institution "Alonso de Alvarado" of Bagua Grande.

Keywords: Model, pedagogical leadership, teaching performance.

I. INTRODUCCIÓN

Ciento sesenta y cuatro países en el mundo y diversas organizaciones se reunieron en el Foro Mundial de Educación en el Marco de Acción de Dakar (2000) comprometiéndose a alcanzar objetivos para la educación de calidad mundial, entre ellos tenemos:

Ampliar y mejorar la educación integral, centrándose en los estudiantes más vulnerables y desfavorecidos. Asimismo, cuidar que los jóvenes y adultos sean atendidos de manera equitativa en su educación y tengan acceso a servicios de aprendizaje para una vida activa y el otro objetivo fue eliminar las diferencias de género del nivel primario y secundario en el 2005 con una visión de igualdad al 2015 con una educación de calidad y a su vez la educación que garantice los estándares de calidad, para mejorar los aprendizajes en las diferentes áreas y competencias básicas (Organización de Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura, 2000).

Según (Miralles, Maquilón, Hernández & García, 2012) señalan que “La innovación demanda un compromiso organizado y creativo. Estos cambios requieren tiempo, creatividad y dedicación, conociendo además que hay una cultura de resistencia al cambio por parte de los docentes” que cada día la problemática educativa y social se incrementa, siendo necesario atender las necesidades urgentes y lograr la manera en que se puede mejorar la práctica pedagógica.

Como lo menciona la OREALC/UNESCO que debe haber eficacia, en educación, al verificar las metas de aprendizajes de calidad alcanzadas y que den solución a las necesidades de los escolares brindándoles la oportunidad de tener una Educación Básica Regular de calidad y que respondan al logro de las competencias que respondan a los derechos y valores. Así mismo menciona que la validez en educación tiene que ver directamente con los recursos económicos y de índole pedagógico, cuyos resultados se darán a conocer a la sociedad a través de la rendición de cuentas.

Se está proponiendo mejorar la educación desde las bases de enseñanza de estrategias, métodos educativos, acompañando a los docentes de manera eficiente y eficaz normando acciones a cumplir contribuyendo estrictamente a mejorar el

desempeño en beneficio de los estudiantes destacando en instituciones públicas del Perú.

Por lo que se considera necesario desarrollar estos aspectos en el trabajo que realizan los docentes en una institución educativa para mejorar los servicios a los cuales se desempeñan. Agrega que hoy el mundo requiere los docentes respondan con un enfoque crítico reflexivo y se realice un trabajo colegiado para que se responda a los intereses y necesidades de la sociedad, además brinden una educación centrada en el ser humano, potenciando sus habilidades socioemocionales que se vive en estos tiempos de aislamiento social.

Si el docente es poco apasionado sobre la lección que enseña es posible que este sentimiento se refleje en los estudiantes, por esta razón, resultará más sencillo motivar a los alumnos si el maestro, disfruta con entusiasmo de la enseñanza y de tema como para transmitir con vehemencia.

En la Institución Educativa “Alonso de Alvarado” de Bagua Grande, de la Región de Amazonas se está adecuando y realizando el trabajo pedagógico y gestión administrativa, según los lineamientos del Ministerio de Educación, surgiendo la necesidad de saber en cuanto se ha avanzado y cuáles son las dificultades que tiene el docente en relación al trabajo que realiza, más aun si se puede observar que actualmente no hay un buen desempeño, evidenciado por un 60 % de docentes que se ubican en el nivel en proceso, factor que genera que los aprendizajes significativos de los estudiantes sean bajos y se ubican en un 40 % en el nivel de inicio según lo demuestra las evaluaciones de la ECE y las actas de evaluación, es decir, no se logran los aprendizajes esperados, por lo que se debe fortalecer las competencias docentes en procesos que son inherentes a su función, tales como la planificación, mediación y evaluación de los aprendizajes, como una preocupación permanente de los directivos, adicional al esfuerzo que puedan hacer la Dirección Regional de Educación y UGEL de Utcubamba, a través de sus especialistas.

Una institución que pretenda optimizar y distribuir todos los recursos disponibles, capitalizando el talento y experiencia del personal con que cuenta, orientándolos a los objetivos institucionales, liderado por un directivo, gestor incansable de cambios para la calidad del servicio educativo.

Por ello, en esta investigación se tomó en cuenta la mejora continua y sostenida de las competencias docentes, factor importante para contribuir al aseguramiento de las metas institucionales, implementando una serie de estrategias y actividades participativas por el equipo directivo, en el marco de un liderazgo pedagógico y condiciones internas, que genere cambios sustantivos en el desempeño de los docentes, quienes se constituyan en comunidades de aprendizaje y planifiquen su trabajo pedagógico de manera colaborativa y colegiada. De este modo, en un futuro inmediato se evidencia buenas prácticas directivas al transformar la práctica docente y también estudiantes que alcanzan un nivel de logro destacado en la Institución.

Por lo indicado, podemos decir que los procesos de planificación, la mediación y la evaluación interactúan permanentemente, en tal sentido se plantea la pregunta de investigación:

¿Qué estructura tendrá el modelo de liderazgo pedagógico directivo para mejorar la práctica docente en la Institución Educativa “Alonso de Alvarado” de Bagua Grande, 2020?

El trabajo de investigación se justifica debido a que en nuestra institución contamos con dificultades de mejorar la práctica docente adecuada en la dentro de Institución Educativa “Alonso de Alvarado” que pertenece a la UGEL de la provincia de Utcubamba.

(Valderrama), nos indica que la investigación, establece objetivos estructurados (p. 34). A través de los cuales guiamos nuestro trabajo indagatorio y descriptivo.

Se planteó como objetivo general:

Proponer un modelo de liderazgo pedagógico para mejorar la práctica docente en la Institución Educativa “Alonso de Alvarado” y como objetivos específicos identificar el nivel de práctica docente en la Institución Educativa “Alonso de Alvarado”, diseñar el modelo de liderazgo pedagógico para mejorar la práctica docente en la I.E “Alonso de Alvarado”.

II. MARCO TEÓRICO

Cárdenas (2018) en su tesis de título Liderazgo en pedagogía y la relación con el nivel de eficacia de los procesos en la institución educativa Imperial de Cañete, con la finalidad de postular al Grado de Doctor en Educación, otorgada por la Universidad Enrique Guzmán y Valle. Se trata de un estudio a nivel explicativo-correlacional, el diseño fue descriptiva. Su objetivo fue identificar cómo se relacionan las variables liderazgo pedagógico y la eficacia de la gestión de los procesos de convivencia.

La conclusión de esta investigación que se tiene una relación entre las variables de estudio, debido se obtuvo un puntaje del $r^2 = 0,806$; esto quiere decir que si se potencia los aspectos de liderazgo, se mejora la eficacia en el proceso educativo; asimismo, en la que se estima que se aumentaría el fortalecimiento del liderazgo de los profesores y directivos en general.

(Cárdenas T. , 2016) en su trabajo “Liderazgo pedagógico en el desempeño directivo con modelo de servicio JEC – Moquegua”. Este estudio tiene como objetivo establecer la medida en que el liderazgo pedagógico influye con la productividad y desempeño laboral de los directivos. En la perspectiva de cada docente de la ciudad de Samegua ubicada en Moquegua del 2016, estableciendo como hipótesis 1: el liderazgo pedagógico se relaciona de modo significativo en el desempeño de los directivos de una institución. Esta indagación es explicativa debido a que se estudiaron las influencias causas y efectos de ambas variables, tomando como modelo un diseño no experimental. Se obtuvo una muestra constituida por 41 docentes del nivel secundaria de las entidades con modelo JEC del distrito de Samegua- Moquegua. Se utilizaron como técnica encuestas y como instrumentos cuestionarios sobre liderazgo pedagógico. En esta tesis se pudo comprobar la existencia de relación que existe entre ambas variables con una significancia menor a 0.01, obteniendo valores como $R=0.853$ y R^2 de 0.921. Se determinó y se explicaron los resultados considerando la aplicación del liderazgo pedagógico para mejorar el desempeño del directorio, comprobando coincidencias con otras investigaciones ya realizadas.

(Arteaga, 2016) en su tesis doctoral “Liderazgo en pedagogía directiva y su influencia con el compromiso en la gestión estudiantil” tuvo por objetivo que

determinar la influencia en las variables de estudio en una institución pública en Ate Vitarte.

Se trata de una investigación de tipo básica y descriptiva correlacional.

El diseño es no experimental: transversal – correlacional, ya porque no se dio manipulación de ninguna variable y los instrumentos se aplicaron en un solo momento. La muestra fue de 35 profesores de una institución educativa de Ate Vitarte. Se emplearon las técnicas encuestas y observación, siendo el instrumento utilizado el cuestionario, contando con la validez de juicio de expertos. Se tuvo como conclusión que existe relación positiva significativa con un nivel de significancia de 0.00 entre el liderazgo de la dirección y los compromisos que tienen los docentes en la gestión escolar.

(Arpasi, 2019) en su tesis doctoral sobre los procesos de monitoreo y su relación con las competencias pedagógicas de una institución educativa de Puno. El estudio utilizó como muestra los grupos intactos: El primero fue experimental y el segundo grupo fue denominado control con la intención de realizar comparación y establecer que el monitoreo y acompañamiento si influye de modo positivo en el mejoramiento de cada competencia pedagógica dentro de la institución educativa Mariano Melgar de Puno.

Se trabajó con el plan de monitoreo y acompañamiento, donde se aplica como experimento los procesos de monitoreo y seguimiento en el grupo experimental, el cual obtuvo influencia positiva; en la mejora de la competencia de la práctica pedagógica, se aprecia, con la contratación de hipótesis, la diferencia entre cada grupo (experimental y control), el cual incrementó en 6,08 puntos, toda vez que el promedio del grupo experimental es 18.08 puntos y el promedio del grupo control 12.00, aplicando el proceso de control y seguimiento.

En el desarrollo del plan de monitoreo y acompañamiento aplicadas al grupo experimental fueron los que modificaron los niveles inferenciales, donde $T_c > T_t$ en la que se rechazó la H_0 y se acepta la H_1 , donde al aplicar el experimento los procesos de monitoreo y control o acompañamiento se relaciona considerablemente en el mejoramiento de las competencias de la practicas pedagógicas. Dado del resultado favorable, en la aplicación del proceso de

monitoreo y acompañamiento, constituye una necesidad desarrollando las prácticas de los docentes durante el desarrollo del trabajo colegiado.

(Montañez, 2019) en su investigación de título liderazgo pedagógico, motivación y desempeño de los docentes de centros educativos con nivel secundario de Platería de Puno, con la finalidad de lograr el grado de Doctor en Ciencias de la Educación, por la USIL.

Es una investigación descriptivo y correlacional. El diseño que se implementó fue no experimental. Como muestreo se utilizó el no probabilístico intencional con una muestra de 64 docentes del nivel secundario, pertenecientes a 6 colegios públicos. Se utilizaron como técnica encuestas y como instrumentos cuestionarios sobre liderazgo pedagógico.

Se comprobó que existe una relación entre ambas variables estudiadas con un nivel muy significativo con un alfa de 0.01 de significancia, llegando a determinar que se acepta la hipótesis planteada.

(Gómez, 2015) en su investigación: referente a las identidades de docentes de matemática y ciencias sociales en el nivel secundario.

Esta tesis orienta su investigación hacia las identidades que tienen los docentes de educación secundario y analizar la condición del contexto que implican las tomas de decisiones de parte del docente en su labor diaria.

Como objetivos se plantearon: determinar la identidad de los profesionales que enseñan en el nivel secundario, analizar las condiciones del contexto que inciden en su labor profesional, hacer una comparación de lo que piensan los docentes con lo que hacen en su ejercicio profesional.

Esta investigación tiene un enfoque cualitativo y fenomenográfico. La recolección de datos se efectuó mediante entrevista semiestructurada y observaciones de campo, la población se conformó por 30 docentes de dos áreas académicas, el primer grupo fue de Ciencias Sociales y el segundo grupo fue del área de matemáticas.

Se logró determinar que los docentes contaban con roles como, por ejemplo: liderazgo, educación, diseño de actividades formativas, coordinación de procesos formativos, supervisión y valoración de actividades educativas, brindando

orientación a los padres. La conclusión de este estudio determina que al reconocer cuales son los factores que permite mejorar la práctica en el desarrollo de sus funciones del docente, ayudará potenciar las acciones pedagógica e intervienen para la toma de decisiones.

(Leal, Albornoz, & Rojas, 2016). Publicaron el artículo: “Liderazgo directivo y condiciones para la innovación en escuelas chilenas”: Afirmaron que la innovación es una imposición en la educación y la gestión de la educación es decisivo en la forma que se ejecuta el proceso de organización. La investigación es no experimental con un diseño correlacional, aplicación de encuestas, relacionados al liderazgo directivo y situaciones para innovar, a 127 docentes de 14 instituciones. Destacando el liderazgo transformacional y transaccional, que demostraron correlación alta y correlacionaron positivamente con condiciones para la innovación. Concluyen que, el trabajo colectivo, reflexivo y colaborativo, el liderazgo distribuido y el desarrollo de la organización hacia la autogestión de su aprendizaje, son técnicas que potencian y promueven situaciones pertinentes para mejorar la calidad educativa.

(Flores, 2015) en su investigación para optar el grado de doctor denominada como liderazgo del equipo de liderazgo e impacto sobre el resultado de aprendizaje, desarrollado en la Universidad de Granada, España Flores, C. (2015) en su investigación para optar el grado de doctor El liderazgo de los equipos directivos y el impacto en resultados de los aprendizajes, desarrollado en la Universidad de Granada, España.

Esta tesis investigación, busca la relación entre los estilos de liderazgo de los equipos directivos y logro de resultados de mediciones Simce; para ello se revisó la teoría sobre el liderazgo transformacional, con el objetivo de conocer la situación actual, en la que se empleó la encuesta de Liderazgo (MLQ-5X) para explorar las variables. Para ello, se determinó tener por muestra de estudio a 562 docentes, donde se obtuvo por resultado que si se identificó la existencia de una relación entre las variables de estudio.

(Gómez R. , 2019) en su tesis de título La reflexión docente como estrategia para adquirir conocimiento práctico: interacciones de supervisión en el Prácticum, desarrollado en la Universidad de Salamanca. Esta investigación tuvo como

objetivo principal definir la práctica profesional considerando la situación actual que está pasando el actual personal docente en el proceso de aprendizaje y formación; asimismo, estimar el comportamiento de los diversos aspectos como es la etapa de supervisión del docente. Teniendo por aspectos metodológico un enfoque mixto, el cual fue cualitativo al inicio, para más adelante comparar e interpretar los datos de modo cuantitativo. Esta tesis usa el paradigma interpretativo y es descriptiva. La muestra fue de 61 profesores en formación.

En la presente investigación puede determinar que para que el docente logra obtener un adecuado aprendizaje debe poseer los diversos conocimientos de manera oportuna, y realizando acciones prácticas que complementen su fase formativa, teniendo en consideración la reflexión individual, debido que permite examinar todo el aprendizaje adquirido y determinar que aspectos se necesitan mejorar. Concluyendo que realizando actividades prácticas permite que el profesorado pueda potenciar sus capacidades y conocimiento, siendo algo complementario para su formación.

Paredes (2016), en su investigación que tiene como objetivo determinar la medida en que influye la formación continua en el desempeño docente para el logro de aprendizajes de los estudiantes de Educación Secundaria de la Unidad de Gestión Educativa Local "Frontera Sur" Yunguyo. Donde se puede mencionar que la presente investigación tuvo por aspectos metodológicos tener un diseño no experimental – explicativo; asimismo, se determinó tener por muestra de estudio a 123 docentes y un total de 453 estudiantes. Para ello, se aplicó la técnica del análisis documental sobre los registros de notas, que permite reconocer el estado de las variables de estudio, también se hizo uso de un cuestionario usando la escala de Likert.

Se llegó a la conclusión general, que al mejorar la formación de la plana docente ayudará e influye de manera significativa el aprendizaje en los estudiantes, debido que mejorará el proceso de enseñanza, esto se determinó debido se obtuvo en la prueba de chi cuadrado un valor del chi cuadrado tabulado ($X^2 t= 5.99$), aceptándose como verdadera la hipótesis alterna y la hipótesis nula fue rechazada.

Las teorías consideradas en el modelo de liderazgo pedagógico son diversas los enfoques, teorías y modelos de liderazgo para el ámbito educativo.

Liderazgo pedagógico

Según (Silvana, 2014) manifiesta que “el liderazgo pedagógico está centrado en la organización de buenas prácticas pedagógicas y en la contribución al incremento de los resultados del aprendizaje” citando a (Bolívar 2010). Los directores que asumen una forma de liderar se incluyen con mayor responsabilidad en el avance curricular de la institución; asumiendo compromisos de ordenar la educación en el proceso de aprendizaje con los objetivos visionarios bien establecidos; con una mirada de desarrollo en los maestros centrado en su práctica pedagógica, así como el uso de estrategias y las formas de evaluar en un proceso formativo.

En el Perú, el proceso de gestionar del líder, se entiende como la función de generar y mantener la institución, tanto las estructuras y su organización administrativa y pedagógica, así mismo, se reconoce que entre otros aspectos empleados se tiene a los procesos internos, que ayudan a que los estudiantes puedan mejorar sus conocimientos y permitan desarrollarse de manera responsable (Ministerio de Educación, 2002).

Asimismo, Flores (2015) señala que la dirección y la figura del líder, es fundamental en estos modelos más comprensivos de actividad educativa, el liderazgo es la función principal del equipo de dirección para la transformación de las instituciones.

(Mbawnbaw, et al,2006) mencionan que el liderazgo se fundamenta en las siguientes prácticas:

- a) Retar el proceso: son los directivos que se disponen a seguir avanzando hacia lo desconocido es decir que siempre van indagando e innovando siendo resilientes ante los problemas que se les presente y siempre están siendo capacitados para hacer frente a los riegos y lograr las metas.
- b) Inculcar visión compartida: Los directores o quienes dirigen la institución están en la capacidad de ser visionarios y aprovechan las oportunidades que se les presenta inculcando en sus colaboradores compromiso y caminan en dirección de objetivos comunes.

- c) Capacita a los docentes para actuar: Con actitud positiva comprometen a la comunidad educativa en su conjunto para vivir el proceso de mejora y sus logros con las innovaciones que impacten en el entorno promoviendo la colaboración en las metas cooperativas y ganarse la confianza entre ambos.
- d) Servir de modelo: los directores, son ejemplo y forjan compromiso mediante actitudes cotidianas, instaurando progreso y es coherente con lo que dice y hace.
- e) Brindar aliento: sabe reconocer el trabajo de sus docentes y otros trabajadores de la institución; enlaza las distinciones con el desempeño, resalta los logros y valoran los avances e innovaciones. Según. (Rodríguez , 2011) manifiesta que “Las cuestiones pedagógico/educativas son las más significativas en la escuela, y el director o directora no puede desentenderse de esto; si se busca que la escuela cambie para que cumpla mejor los objetivos que se ha fijado y contribuya a un desarrollo integral de todos sus alumnos, las dimensiones pedagógicas son fundamentales, y el líder pedagógico también tiene que estar presente en los debates, reflexiones y decisiones que se tomen” citando a (Murillo, 2006). Los directores que asumen este tipo de liderazgo, construyen propuestas pedagógicas interesante, coherentes diversificadas con la finalidad de buscar el impacto de cambio en los docentes, estudiantes y toda la comunidad educativa. (Rodríguez, 2019).

Hay varias definiciones de liderazgo pedagógico como se menciona usualmente; sin embargo, los investigadores frecuentemente consideran que el liderazgo pedagógico, se diferencia del liderazgo habitual en que los enfoques de liderazgo tradicional entizan principalmente la gestión administrativa e institucional.

El liderazgo pedagógico, se centra en fomentar buenas relaciones, brindar apertura al trabajo colegiado, fomentar el trabajo participativo promoviendo la enseñanza y el aprendizaje.

Características de un Director con liderazgo pedagógico.

El Directivo que posee la característica de liderazgo genera una influencia real en los docentes como en los estudiantes de las entidades educativas; la mejora de

los aprendizajes logra identificar cómo las instituciones tienen un buen desempeño en sus estrategias lo que permite potenciar su personal docente. El liderazgo pedagógico no solo tiene impacto en los docentes y estudiantes sino en la comunidad educativa en general, la función del líder pedagógico trasciende el ámbito interno de las Instituciones educativas hacia todo elemento que coadyuve el ámbito académico de los discentes, así, por ejemplo, la institución de los bomberos voluntarios cuenta con unidades de jóvenes que forman parte de una Institución educativa y su participación activa en estos grupos benéficos involucra aprendizajes con sus pares.

Desarrollar un clima escolar adecuado para el aprendizaje positivo, está relacionado con el rol crítico que asumen los líderes educativos en constituir las estructuras y procesos académicos. Además, tiene la responsabilidad de lograr que su institución sea exitosa creando una postura de desarrollo de estándares y expectativa y el desarrollo de una cultura que anima y recompensa el aprendizaje y la mejora continua. También se tiene en cuenta otras funciones en esta dimensión como; uso óptimo de enseñanza, el avance profesional, conservar alta visibilidad, motivar a los docentes, y proveer estímulos para el aprendizaje.



Fuente: Dimensiones y funciones del liderazgo instruccional (Hallinger et al., 2015)

Figura 1. Dimensiones y funciones del liderazgo instruccional

En lo que refiere a las funciones y a los rasgos del liderazgo pedagógico dentro de los centros de enseñanza Bush y Glover (2003), enfatizan que el liderazgo educativo se encuentra representado por la capacidad que tiene una

persona para predominar y dirigir a un equipo de trabajo hacia los objetivos deseados, se destaca que lidera es la persona visionaria dentro de una comunidad caracterizada por la filosofía de orientar a toda una institución para atender necesidades y alcanzar aprendizajes óptimas de calidad.

Tal como lo establece, el MINEDU (2013), se destaca que una persona para que logre ejercer el liderazgo pedagógico tiene que presentar las siguientes características:

Capacidad técnica: esta característica destaca la forma de manejar pedagógicamente de los directores estableciendo objetivos y metas de aprendizaje hacia los estudiantes, así como la manera de brindar apoyo técnico hacia los maestros, hacerles un seguimiento y evaluaciones prácticas, además, son los encargados de realizar una planificación de los procesos educativos y monitorear el aprendizaje. la capacidad técnica ayuda a que los directores logren ganar el reconocimiento, la confianza y el respeto tanto de los docentes como de los estudiantes. por ende; el director a es la persona responsable de impulsar el trabajo en equipo, de generar que las acciones de todo su personal sean cooperativas, no solamente en el trato que se le otorga a los estudiantes y docentes sí no entonces las personas que integra la comunidad educativa como los padres de familia, familiares a instituciones públicas relacionadas a la educación (2016).

Manejo emocional y situacional; esta característica se destaca porque la persona tiene que poseer la capacidad de establecer buenas adecuadas y armoniosas relaciones con los profesores, donde se destaque la capacidad de la persona en adecuarse a situaciones con constante cambio. cabe resaltar que esta característica hace referencia al desarrollo de las habilidades motivacionales para que se logre incentivar a todo el personal hacia el trabajo en equipo, crear un buen clima escolar, influenciar expectativas altas en los alumnos y en los maestros, saber escuchar y lograr incentivar a ambientes de participación profesional (Minedu , 2013). por ello; se señala que el perfil del director tiene que estar alineado a la capacidad de disponer estabilidad emocional con el propósito de qué lo de alcanzar la misión que presenta frente a una comunidad, esta persona debe de gozar de virtudes de comunicación con la

finalidad de que pueda sé responsable de las tomas de decisiones adecuadas, eficaces y certeras siempre en beneficia de la comunidad educativa.

Manejo organizacional; esta característica se encuentra relacionado con la habilidad que posee una persona para que logra crear una organización educativa competente, que logre ofrecerá beneficios y facilidades a los docentes para que logren ser eficientes y efectivos en el trabajo que desarrollan. por ende, un líder educativo logró organizar a todo el personal para que éste sea más eficiente y se encuentre alineado al desarrollo de su trabajo, en el cual se logren priorizar las tareas y las actividades que éste debe desempeñar para el alcance de los objetivos institucionales. Asimismo, un líder pedagógico es la persona responsable de asignar las tareas que deben realizarse, el mismo que jerarquiza y prioriza por el nivel de importancia que cada una de estas actividades posee y según la necesidad, es así como se señala que el emprendimiento de las actividades por funciones se encuentra estructurada dónde han sido asignadas autoridades y te legado responsables por cada actividad propuesta.

Rol que presente el director para gestionar la institución educativa con un buen liderazgo pedagógico:

La gestión de un director que tenga dentro de sus cualidades de liderazgo pedagógico implica que éste logre asumir un conjunto de roles y funciones (Minedu, 2013).

- Establecer dirección; esta función consiste en contar con una visión colegiada de transformación, lograr que se promuevan las competencias, el fortalecimiento de capacidades y el planteamiento de proyectos institucionales educativas de tal forma que se genere altas expectativas de aprendizaje en las principales agentes de la educación que son los estudiantes.
- lograr que se promueva el desarrollo de capacidades; ofrecerá ayuda personalizada a los profesores, estimular en ellos y brindar el reconocimiento al buen desempeño de los docentes.
- Redefinir la organización; el directivo tiene la función de crear una cultura de colaboración y de ser el responsable de la promoción de la capacitación y auto capacitación de tal forma que se logre consolidar

equipos de trabajo buscando continuamente la organización de la institución para que se logre facilitar el trabajo pedagógico y lograr el involucramiento de la familia y de la comunidad dentro de las actividades y acciones que potencialicen el aprendizaje de los estudiantes.

- otro de los roles es gestionar el aprendizaje, donde se busque ofrecer soporte pedagógico a los docentes, realizar una monitorización a la práctica educativa que desarrollan los profesores, ofrecer y asesorará con el ejemplo en el proceso de sesiones de aprendizaje demostrativas, brindará facilidades para que el personal docente centre el desarrollo de sus acciones en la pedagogía. Por otro lado, se destaca la formación y la capacitación de forma continua que debe realizar el director de una institución, esto ayudará que el directivo pueda asumir de forma efectiva y productiva la forma de dirigir de forma efectiva y productiva la conducción de una institución la misma que se encuentre alineada a fortalecer la auto formación de los docentes y establecer los indicadores de gestión de aprendizaje de autónoma en los estudiantes.

Estrategias para que se logre gestionar una institución educativa donde prevalezca el liderazgo pedagógico.

Es así que se destaca que las estrategias primordiales que ayudan a que se logre gestionar una institución educativa alineada a la mejora de la calidad del aprendizaje en los estudiantes son las siguientes:

el monitoreo: este proceso es caracterizado por la capacidad de análisis y de recojo de información de los procesos pedagógicos dentro de un escenario de aprendizaje con el propósito de que se logre alcanzar a la Calidad Educativa (Minedu, 2013), Así mismo, es una actividad realizada por el director o Equipo Directivo de la Institución educativa, con la finalidad de buscar y recoger información oportuna, confiable que sirva de guía en la búsqueda del desempeño docente. Su finalidad será elevar la calidad educativa institucional. Existen varias formas de realizar el monitoreo, pero las formas más efectivas se consideran la participación en clases, laboratorios e instalaciones deportivas, monitoreando los procesos de aprendizaje. Otra forma útil de recopilar información e incluso es hablar con el propio estudiante sobre su satisfacción con el trabajo de los

profesores. El tiempo del responsable del monitoreo debe ser usado para un diálogo profesional, el nivel docente y su colaboración en el futuro, con la finalidad de mejorar la calidad del desempeño docente. Pueden realizarse a través charlas informativas, compartiendo experiencias positivas o relacionándolos con sus hallazgos durante la observación y el monitoreo. (Laska, 2016).

El asesoramiento. - Proceso de asesoría de personalizada, permanente, sistemática, contextualizada y respetuosa.; percibida como una oportunidad de aprendizaje en el desarrollo personal, profesional e institucional. (Minedu, 2013). Este proceso se debe realizar de manera real y efectiva, considerando que el líder pedagógico cuenta con las capacidades y competencias para ejecutar esta actividad correspondiente al cargo directivo. Es decir, es una estrategia por la cual se brinda asistencia técnica y emocional, con la finalidad de ser los impulsores del cambio o transformación de los principales actores de la comunidad educativa. El asesoramiento tendrá resultados positivos, si el asesor como el asesorado son responsables de este proceso y demuestran esmero en poner en práctica sus competencias profesionales, de tal manera se produzca una retroalimentación formativa.

Teorías sobre el desempeño docente

A. teorías hacer cognitiva: tal como lo establece (Chaves & Rodriguez, 2017), las personas por lo general tienen iniciativa propia y éstas se encuentran habilitadas tengo un conjunto de capacidades querían a la auto organización, autorregulación y auto reflexión, en la cual la autoeficacia influye de forma pertinente en la concretización de los objetivos y el comportamiento de la persona, además son factores que han sido actividad por las actitudes condiciones del entorno. por ello se puede afirmar que la autoeficacia se encuentra relacionada con las habilidades personales que posee una persona para que logre reconocer las oportunidades que se tiene en el contexto y así lograr entender las diferentes problemáticas y dificultades que se presenten (covarrubias & Mendoza, 2013).

Destacándose así que esta autora establece que un docente presentará un buen desempeño siempre y cuando en su quehacer pedagógico diario

influencia la motivación, la perseverancia, el trabajo en equipo y la residencia para que de esta forma se obtenga mejor nivel de desempeño tanto laboral como profesional.

B. Teoría del aprendizaje social ; esta teoría fue desarrollada doctora Rotter (1996), en la cual el autor señala y sustenta la teoría de aprendizaje y la personalidad de Pintrich y Schunk, donde se unifique los roles del conductismo dentro del reforzamiento de aprendizaje cognitivo, de tal forma que logre explicar cómo las personas logran aprender dentro de los contextos sociales, considera además que las conductas observables tanto interna como externas, están vinculadas con el grado de motivación que la persona tenga sobre su quehacer diario o cotidiano, asumiendo responsabilidades propias de su función.

C. Teoría de la Autoeficacia. - Desarrollada por Bandura (1977), esta teoría trata de demostrar como los aspectos cognitivos, conductuales y afectivos, pueden resolver la situación problemática de los humanos especialmente en el aprendizaje social.

En el aspecto educativo esta teoría explica de manera didáctica la importancia de la capacidad de autorreflexión en los maestros sobre sus prácticas pedagógicas, orientadas a mejorar los niveles de logro de los estudiantes.

Esta teoría es de mucha utilidad en los distintos campos del saber humano, no solo en el campo pedagógico, sino en la política, salud, deporte y en especial en el aspecto emocional y de autoeficacia del docente.

Importancia del desempeño docente.

La colectividad en su conjunto ha puesto su confianza en las instituciones educativas públicas y privadas y de manera especial en los docentes de los diferentes áreas académicas y niveles educativos; por ese motivo es fundamental el compromiso del docente en el escenario de aprendizaje donde se realizan los aprendizajes.

La política de estado ejercida por el Ministerio de educación brinda importancia a la capacitación permanente y a la evaluación por resultados a través de incentivos económicos para las instituciones educativas que tengan logros destacados en evaluaciones estandarizadas como en el mejoramiento de logros

de aprendizaje, igualmente se reconoce la capacitación profesional docente virtual a través de la plataforma de Perú Educa; por lo que podemos afirmar que tenemos docentes sensibilizados a mejorar sus prácticas pedagógicas.

Características del desempeño docente

Las características del desempeño docente en el presente siglo son diversas y a veces son opuestas según los diversos autores, investigaciones y contextos en los que tiene lugar.

El buen desempeño docente supone el desarrollo de competencias de interacción entre los sujetos de la educación. Los buenos desempeños están asociados a las buenas prácticas pedagógicas y generalmente metodológicas, que los profesores deben demostrar para hacer que los estudiantes estén motivados y disfruten de la educación (Burga, 2017).

El MINEDU y el Consejo Nacional de Educación (2012) establecieron en el marco del buen desempeño docente, un conjunto de estrategias orientadas a mejorar los aprendizajes, desde la planificación, la mediación y evaluación de los procesos pedagógicos, su capacitación profesional orientado al logro de competencias de los estudiantes. En el objetivo tres del proyecto educativo nacional plantea un sistema integral de formación en servicio para todos los docentes del país, estableciéndose una gestión educativa descentralizada, cuyo liderazgo pedagógico es asumida por los directores cuya labor es ser asesor directo de los docentes, haciendo seguimiento a los aprendizajes de los estudiantes, monitoreando las prácticas docentes en los escenarios de aprendizaje.

Rol del Docente en la Gestión Pedagógica:

El rol principal del docente es orientar y asesorar el proceso de aprendizaje con la finalidad de motivar actuaciones que permitan la adquisición, construcción de nuevos saberes, la práctica de valores y el desarrollo de nuevas experiencias de aprendizaje.

En el paradigma pedagógico curricular el docente asume el papel de mediador de los procesos de aprendizaje y un planificador e investigador de los proyectos educativos.

Como mediador el docente realiza actividades en el aula y fuera de ella, que necesitan la participación y contribución de los docentes y estudiantes; entendiéndose la acción de la mediación los medios y recursos didácticos.

Dimensiones del desempeño docente

(Valdés, 2009) dimensiona el desempeño docente en cuatro componentes: capacidad pedagógica, practica en su labor educativa, asumiendo responsablemente su tarea docente con una convivencia adecuada, capacidad administrativa, y difundir los resultados de su trabajo educativo. Además, señala: que las competencias que debe desarrolle el docente sobre su área debe tener conocimiento de los enfoques y teorías que lo sustenten, así como las estrategias y técnicas que emplea para lograr aprendizajes duraderos, teniendo en cuenta sus habilidades tecnológicas del docente para facilitar la información y el seguimiento en los procesos pedagógico. (p.19)

Las dimensiones consideradas para describir y evaluar la práctica docente son: La mediación, planificación y evaluación de los aprendizajes.

Planificación curricular. Es un proceso reflexivo, pertinente, intencional y colegiado, por cuanto se formula a partir del diagnóstico institucional y compromete a todos los actores educativos.

El Minedu (2019) señala que establecer las competencias, capacidades y dominios del aprendizaje deben estar en función a las necesidades, características, intereses y demandas de la sociedad. Además, en el desarrollo de las actividades se debe retar y desafiar al estudiante, planteando diversas situaciones de aprendizaje desde su entorno, con una evaluación formativa que le permita retroalimentar en forma oportuna y pertinente.

Los programas curriculares cumplen una función crucial para coadyuvar a, los profesores en la preparación de sus experiencias de enseñanza y aprendizaje, permitiendo adecuar un diseño único de acuerdo a la realidad del entorno del estudiante. Los enfoques centrados en el estudiante hacen necesario que los programas curriculares sean dinámicos y estén elaborados de manera que ayuden a un mayor desarrollo y estén abiertos a realizar modificaciones durante los procesos de implementación. El proceso de desarrollo curricular no finaliza con la

preparación de programas curriculares; continúa con las actividades de planificación instruccional del docente, finalizando con la ejecución de lo planificado en diferentes escenarios de aprendizaje (öztürk, 2012).

Según (Jofré, 2009). Sostiene que la “capacidad de planificar constituye el primer ámbito competencial del docente. [...] diseñar un programa adaptado a las circunstancias, seleccionar dispositivos, procedimientos para facilitar el acceso a los contenidos, que tienen por finalidad facilitar el aprendizaje de los estudiantes” citando a (Zabalza, 2003).

Para entender este proceso nos podemos plantear las siguientes preguntas:

- ¿Que realiza un profesor cuando este planifica?, necesito más establece que el proceso de planificación para que sea desarrollado se tienen que considerar varios aspectos como el planteamiento de un fin o de una meta que se logre alcanzar dentro de un plazo establecido en el cual interfiere en un conjunto de conocimientos, ideas o de experiencias sobre el fenómeno que se desea programar, asimismo, se destacan un conjunto de estrategias, acciones y tareas que ayuden a alcanzar los objetivos propuestos y la forma en la que se evaluará.
- ¿Cómo realizan la planificación los profesores? Shavelson y Stem (1981), señalaron que los docentes alinean en el desarrollo de sus actividades hacia decisiones que van de acuerdo con la peculiaridad cognitiva y actitudinal en la cual se considere la información que éstos posee y las conjeturas que presentan sus estudiantes, además se tiene en cuenta las tareas y el ambiente de la institución educativa en el cual se desempeñan profesionalmente.
- ¿Qué es lo que se planifica?, dentro de este criterio se consignan a los objetivos, las competencias, la metodología y la evaluación que se llevarán a cabo. Por ello, viniste. Se incluyen los aspectos de contextualización del proyecto educativo institucional y las estrategias de apoyo que se implementarán a los estudiantes para que exista retroalimentación y asignación de dispositivos que permitan la evaluación formativa.

Mediación pedagógica: tal como lo establece el MINEDU (2019), la mediación es considerada como el proceso de interacción que se desarrolla de forma segura entre el maestro y alumno, este proceso tiene que ser desenvuelto de forma armoniosa, en la cual exista comunicación asertiva y empática; dicho en otras palabras, que el alumno o estudiante se siente a gusto en la institución. Por otro lado, la mediación pedagógica cumple su papel de facilitadora entre los intervinientes del aprendizaje y el estudiante (p.7).

Se complementa señalando que:

La mediación se destaca por la actual de forma intencional en el cual se busca por medio del diálogo los saberes con los estudiantes y su entorno, donde se respeten los estilos y los ritmos de aprendizaje del alumno adecuando así sus capacidades al desarrollo del estudiante (p.17).

Por otro lado, es considerado como el tratamiento por medio del cual el “mediador”, es uno de los elementos de la triada: profesor - estudiante - competencia, donde se busca dar solución a un conflicto cognitivo entre las partes involucradas. Por ello desde la posición del docente, la mediación es considerada como una actividad en la cual prioriza la actitud del docente quién es considerado como el mediador cultural. Por consiguiente, el profesor es responsable del rol que la cultura le determina dentro ante una colectividad en la cual se destaca y se constituye como el mediador de la didáctica cognitiva y lo puede realizar de manera consciente o con un propósito (Álvarez, González, & López, 2009).

Según (Delgado, 2013), manifiesta que la mediación pedagógica permite al docente enseñar de una manera no ortodoxa que es divertida para el estudiante, de tal forma que al mismo tiempo está aprendiendo situaciones significativas para toda su vida.

Evaluación de los aprendizajes. - El Minedu, ob. cit. (2019) señala que la valoración de los aprendizajes es un proceso permanente, por lo que se recopila y analiza la información con la finalidad de apreciar los desempeños de los estudiantes retroalimentando de manera eficaz y oportuna, con situaciones auténticas que el estudiante se sienta valorado por sus aprendizajes, los cuales deben responder a las competencias propuestas para el grado.

La evaluación se entiende como una variedad de tareas que los maestros recopilan información sobre el desempeño y los logros del estudiante. Los propósitos principales son dos: una el aprendizaje de los estudiantes y la otra la certificación, que involucra la evaluación del rendimiento de los estudiantes. La evaluación formativa cumple con estos dos propósitos. La evaluación formativa se desarrolla en forma continua a lo largo del curso, en esta evaluación, se produce la participación activa del estudiante y del docente. Las mejoras en el desempeño del estudiante se logran mediante la retroalimentación de apoyo en actividades de evaluación. Por su parte la evaluación sumativa se usa para juzgar el rendimiento de los estudiantes al final de un curso o área académica (Rawlusyk, 2012).

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

Tipo de investigación: Básica

La investigación básica consiste en el desarrollo de una teoría y en la amplificación del conocimiento por medio hallazgos resaltantes, dicho en otras palabras, consiste en obtener nuevo conocimiento (Sierra, 2007).

Diseño de investigación: No experimental, descriptivo y propositivo

Se aplicó un diseño descriptivo propositivo que permite identificar y describir el nivel de práctica docente para que a partir de allí se formule el Modelo de liderazgo pedagógico directivo (Sanchez & Reyes, 2006).

Corresponde al siguiente esquema:

M ----- O ----- P

Dónde:

M: Docentes de la I.E. “Alonso de Alvarado”

O: Observaciones encontradas de la práctica docente.

P: Modelo de liderazgo pedagógico directivo.

Variables y operacionalización

Variable 1: Modelo de Liderazgo pedagógico directivo.

D1: Gestión de las condiciones operativas de la Institución Educativa:

D2: Orientación de los procesos pedagógicos

Variable 2: Práctica docente.

D1: Planificación curricular

D2: Mediación pedagógica

D3: Aplicación de la evaluación formativa de los aprendizajes.

De acuerdo a los planteamientos de (Carhuancho, et al. 2019) la investigación es holística de tipo proyectiva, pues propone un modelo de liderazgo innovador para la práctica docente de la institución educativa Alonso de Alvarado de Bagua Grande; parte del diagnóstico del nivel de desarrollo de cada uno de sus procesos, del análisis de las tendencias sociales y la revisión teórica.

También se dice que esta investigación es de tipo proyectiva, porque está en función a la elaboración de una propuesta o planteamiento de un modelo para dar

respuesta a una situación problemática institucional, la cual es necesaria por su carácter práctico para mejorar el desempeño docente en la institución educativa Alonso de Alvarado.

La investigación proyectiva consiste en encontrar la solución a problemas prácticos, parte de una necesidad o problema, para luego dedicarse a plantear de cómo deben ser las cosas para alcanzar los fines y funcionar, y así alcanzar unos propósitos y así funcionar adecuadamente, brindando una educación de calidad, Esta clase de investigación debe crearse un diseño que debe estar argumentada en un proceso sistemático investigativo, para que de esta forma la propuesta pueda generar los cambios deseados. Es proyectiva también porque siempre en toda institución existen problemas de diversa naturaleza, entonces siempre hay algo que investigar, hay algo que cambiar, al personal no se le está aprovechando todas sus potencialidades, entonces se tiene que desarrollar una propuesta para mejorar dicho evento problemático (Hurtado, 2016).

La operacionalización de las variables, es hacer aterrizar estas variables en la realidad u objeto de estudio.

(Bauce, Córdova, & Avila, 2018), afirman: “la variable está estrechamente vinculada al tipo de técnica o metodologías empleadas para la recolección del dato, es una herramienta que se constituye en la medula de la averiguación, consta de tres o más columnas y se desarrolla de conformidad con el ofrecimiento de cada autor o protocolo de averiguación. Generalmente en cada columna o fila se colocan los indicadores, dimensiones, variables e ítems”.

La operacionalización es el procedimiento donde la variable de nivel teórico debe ser descompuesta, a fin de medirla u observarla en la realidad, siendo la función básica de dicho proceso, precisar o concretar al máximo el alcance que se le da a una variable en un estudio determinado.

3.2. Población, muestra, muestreo y unidad de análisis

La población son todos los 39 docentes nombrados y contratados que prestan sus servicios educativos en las diversas áreas curriculares trabajan en la institución educativa Alonso de Alvarado, incluidos el personal directivo jerárquico.

Se llama población, universo o colectivo de datos donde se utiliza procedimientos para fomentar el estado detallado de un conjunto de personas (Salazar & González, 2008). ilimitado o limitado de elementos, con muchos datos e información del objeto de estudio con características comunes. (Calzada, 1983). Se define la población como el conjunto de sujetos a quienes se les va a realizar el estudio, también se les denomina población universo u objetivo (Vara, 2012). Población: (Supo, 2014) señala que en una investigación cuantitativa se intenta sistematizar las respuestas encontradas en una muestra de una población mayor. También buscamos que los estudios efectuados puedan replicarse.

La población de estudio lo conformaron 39 trabajadores de la institución educativa “Alonso de Alvarado” de Bagua Grande. Y se visualiza en la siguiente tabla.

Tabla 1. Población del personal de la Institución Educativa "Alonso de Alvarado" Bagua Grande

Personal	Nombrados	Contratados	Total
Jerárquicos	5	0	5
Docentes	22	12	34
TOTAL	27	12	39

Fuente: (CAP) Cuadro De Asignación del Personal docente 2020

La muestra fue determinada a criterio del investigador, teniendo en cuenta la técnica del muestreo no probabilístico. Para ello se utilizó el muestreo por interés, comodidad o conveniencia y consecutivo, es decir, la población fue de fácil acceso para recoger la información, se economizó tiempo y dinero, y está representada toda la población de manera objetiva e imparcial.

(Cabezas, Andrade, & Santamaría, 2018), afirma que el muestreo intencional, se basa en la experiencia y juicio del seleccionador, conociendo que sea representativa. La característica particular que tendrá el criterio es que fueron todos los docentes nombrados y contratados, por ser el enfoque de estudio a realizar. La muestra debe responder a una pauta de elección premeditada orientada hacia los propósitos de la indagación y la cantidad que brinden la

información y se acondicionará, adaptará a los requerimientos de las técnicas usadas y a la pauta del momento de congestión. (Regalado, 1986)

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

En esta investigación se utilizó la técnica de la encuesta y como instrumento el cuestionario. El proceso de recoger los datos y la información tuvo dos etapas: la primera fue la planificación en esta se precisó los objetivos de la guía de cuestionario que está en relación a la situación problemática, luego se definieron y especificaron las dimensiones, indicadores e ítems, además se construyó el cuestionario de preguntas, y finalmente la valoración por los expertos. En la segunda etapa de campo, se realiza diversas coordinaciones con el director de la institución educativa para tener el permiso y autorización, luego se aplicó la guía de cuestionario a los profesores y finalmente se procesó los datos e información en tablas y figuras estadísticas (Kuznik, Hurtado, & Epinal, 2010).

Se estableció un rango o escala de medición del cuestionario, se utilizó la escala de Likert, según la siguiente tabla.

A partir del material obtenido de la investigación previa o de la principal, se procede a construir una tabla. La información está dispuesta en filas y columnas con fines comparativos, ordenados por el tipo de información. En la “cabeza” (las columnas) de la tabla se inscriben una vez cada una de las preguntas de forma en principio indiferente, y en las filas, los encuestados ordenados por puntuación total (Monje, 2011).

La validez es el grado o nivel de precisión que tiene un instrumento para medir lo que tiene que medir una variable a través del juicio de expertos y la confiabilidad está referido a la exactitud o estabilidad de una medida, en la que el instrumento mide repetidamente lo mismo cuando se aplica al mismo sujeto produce resultados iguales y se utilizó la técnica estadística del coeficiente del alfa de Cronbach (Quero, 2010).

3.5. Procedimientos

Se tuvo en cuenta las etapas del método de investigación.

Etapa 1. Planteamiento del problema.

Método Histórico, se empleó este método para delimitar el tema que se quiere trabajar, detallar, examinar, observar y así ver cómo se va ejecutando una serie de pasos en unas coordenadas temporales y el contexto que se desenvuelve la investigación, todas estas evidencias se articulan ordenadamente desde los diversos momentos o fases que se realiza la indagación (Sáez, 2016).

Método Hipotético Deductivo, este método consiste en hacer uso de la verdad o la falsedad del supuesto que ponemos a prueba, se realiza desde el momento que se observó el problema de indagación, para luego plantear supuestos, conjeturas y contraponer a los hechos fácticos de la ejecución del estímulo sobre el muestreo del objeto a estudiar y es así como se corrobora las conjeturas teóricas para finalmente colegir (Rodríguez & Pérez, 2017).

Etapa 2. Elaboración del marco teórico.

El Método Analítico, de esta manera se realizó la descomposición de cada uno de los elementos o procesos en sus múltiples, relaciones, propiedades y componentes para analizarlos de manera objetiva y profundamente comparando, relacionando, realizando analogías y semejanzas, vinculando, las bases teóricas prácticas, de las variables de estudio (Rodríguez & Pérez, 2017).

Etapa 3. Marco metodológico

Método Estadístico. Se utilizó para la recolección de datos, conteo, presentación, síntesis y análisis de la variedad y diversidad de información de carácter cualitativo y cuantitativo de la indagación en estudio y así corroborar y verificar la hipótesis (Carriel & Valencia, 2017).

Método de la Encuesta, tuvo utilidad para recoger información de manera directa con los profesores que fueron parte del sondeo de estudio del Centro Educativo, Liderazgo pedagógico en la práctica docente en la institución educativa “Alonso de Alvarado” de Bagua Grande 2020.

Etapa 4. Discusión de resultados.

Método Cuantitativo, fue utilizado para pormenorizar las situaciones o hechos de un ambiente social, que se revelan en forma externa, se pueden detallar utilizando

la estadística. Y toda esta información se debe cifrar todos los datos y así llegar a corregir conclusiones validas de la investigación.

3.6. Método de análisis de datos

Los datos recolectados se procesaron utilizando el coeficiente de Alfa de Cronbach, y el software o aplicativo informático SPSS 19; nos sirvió para organizar la información estadística, luego serán examinados y explicados, exhibidos en tablas o cuadros y gráficos, utilizando el método cuantitativo, para procesar los datos haciendo uso de la matemática y el método cualitativo, se analiza e interpreta utilizando el lenguaje escrito.

3.7. Aspectos éticos.

Se consideró el anonimato de los docentes que participaron en la investigación, por cuanto la confidencialidad es una de las consideraciones éticas de una investigación y. de este modo, modo los resultados son fidedignos.

Se tendrá en cuenta el criterio ético de beneficencia, por cuanto, por los resultados de la investigación, se adopte el Modelo de Liderazgo Pedagógico Directivo para mejorar la práctica docente en la Institución Educativa “Alonso de Alvarado” de Bagua grande.

La ética es transversal en todo el trabajo de investigación, es básico y relevante que se tenga en cuenta este aspecto, en cuanto debe tenerse criterios o parámetros, para mantener la imparcialidad y objetividad de la investigación.

El director dio el permiso y autorización para realizar la indagación científica. Los intereses del investigador responden a la necesidad de contribuir en mejorar el liderazgo pedagógico en relación al desempeño docente, no está por encima de la necesidad de los participantes de la esta investigación. La información recolectada de los docentes participantes en esta investigación será difundida con el consentimiento del autor de la presente investigación. Se mantendrá la particularidad, el anonimato de las personas encuestadas, así como también la opinión del juicio de expertos. A quienes se les informó respecto a la seguridad y protección de su identidad como contribuyentes valiosos de la investigación.

IV. RESULTADOS

En este capítulo se presentan los resultados de la variable dependiente, donde se analiza y se interpreta los datos obtenidos por cada ítem planteado para la medición de la variable, correspondiente a cada indicador, posteriormente se realiza un análisis sobre las dimensiones y por último sobre los resultados obtenidos de la variable general

4.1. Resultados de la confiabilidad del instrumento

Al ejecutar el Alfa de Cronbach, se obtuvieron los siguientes resultados:

Tabla 2. Estadísticas de fiabilidad

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,934	30

Por medio del resultado obtenido se puede establecer que la confiabilidad obtenida es considerable estadísticamente, ya que se obtuvo un puntaje de Alfa de Cronbach mayor a 0.75, dicho en otras palabras, el 0.934 obtenido demuestra que los resultados presentan consistencia interna y son aptos para analizarlos e interpretarlos. Por otro lado, se establece que la validez se llevó a cabo por juicio de expertos cuyas personas brindaron su aprobación en el constructor de los ítems, estableciendo que el instrumento sí mide la variable.

4.2. Resultados de los indicadores

Tabla de frecuencia de seis ítems que conforman la primera dimensión

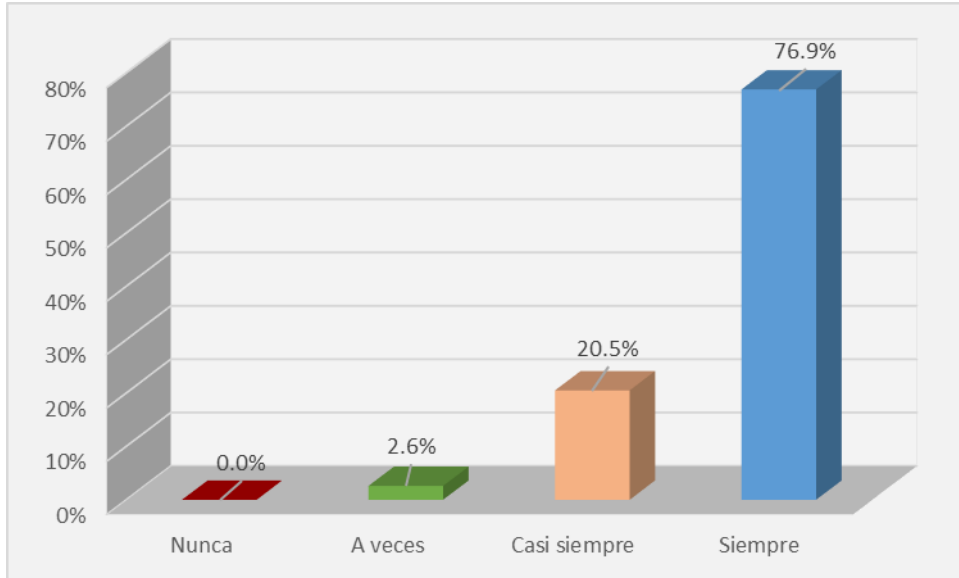


Figura 2: Se observa que la mayoría de docentes (76.9%) determina los propósitos de aprendizaje que requieren en función de potencialidades y demandas de su entorno. El (20.5%) casi siempre lo hace y el (2.6%) a veces lo hace.

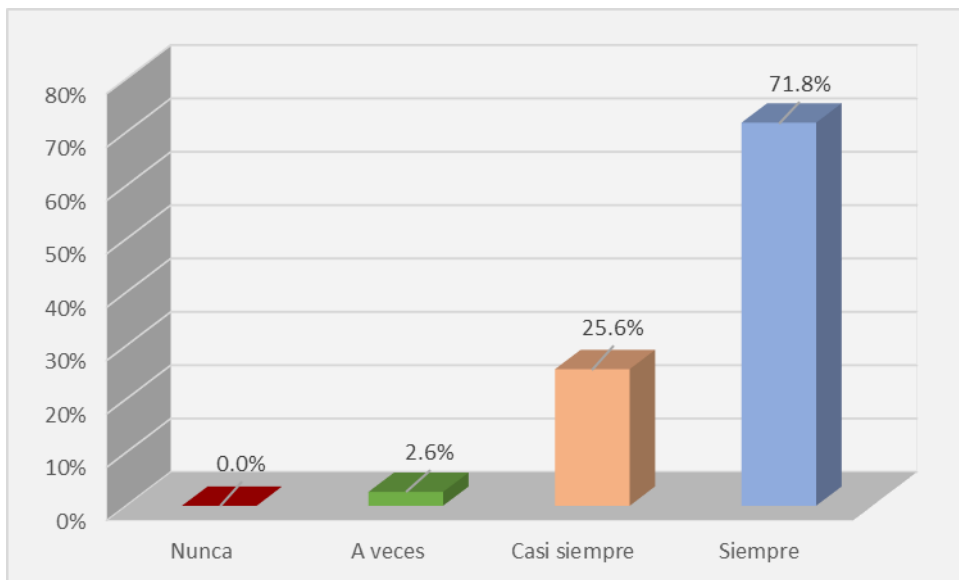


Figura 3: Se observa que el (71.8%), determina los propósitos de aprendizaje que requieren sus estudiantes en función a sus necesidades, características e intereses. El (25.6%) casi siempre y el (2.6%) que indica que a veces se hace.

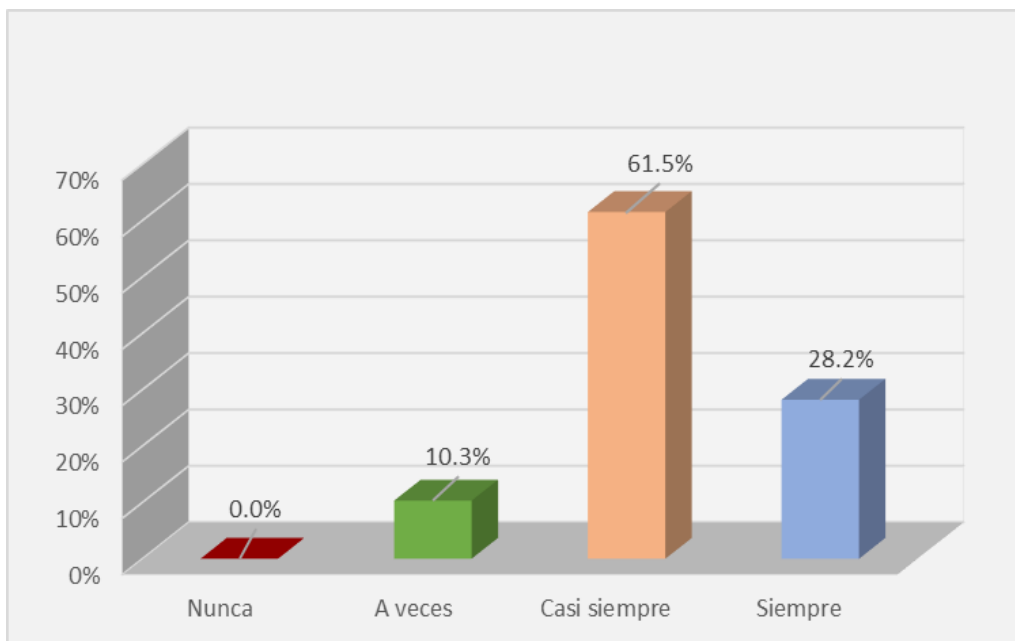


Figura 4: Se observa que el (28.2%) indica que el docente analiza las competencias a desarrollar, identificando sus capacidades y desempeños. El (61.5%) casi siempre lo hace y también hay un (10.3%) que indica que a veces lo hace.

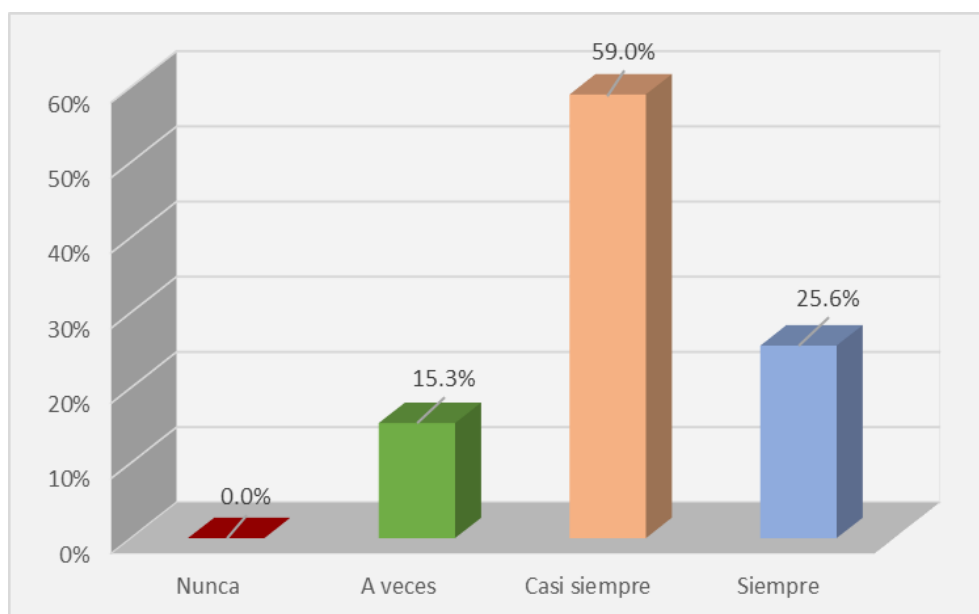


Figura 5: Se observa que la mayoría (59.0%) de los docentes analiza las competencias a desarrollar, identificando sus capacidades y desempeños y un (25.6%) que indican que casi siempre y hay un (15.3%) que a veces lo hace.

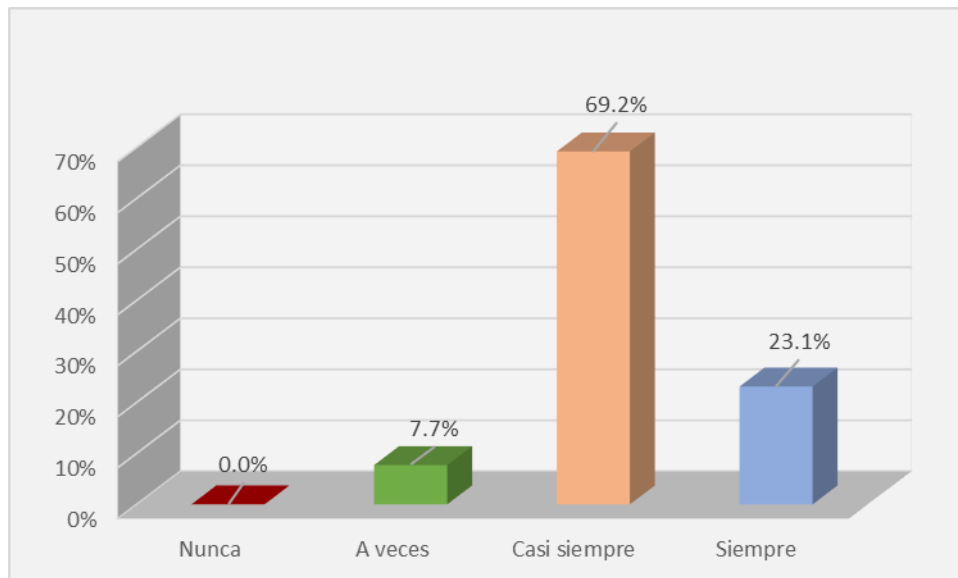


Figura 6: Se observa que la mayoría (69,2%) de los docentes, casi siempre diseña una secuencia didáctica que responde al enfoque del área y propósito de aprendizaje previsto. Un (23.1%) lo hace siempre y hay un (7.7%) que a veces lo hace.

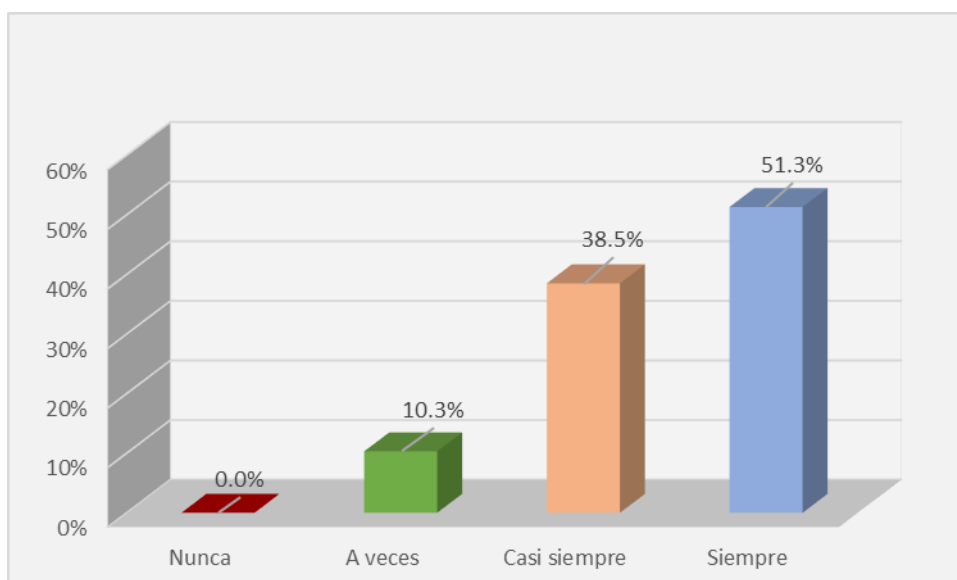


Figura 7: Se observa que el (51.3%) siempre prevé la forma cómo se evaluarán los aprendizajes, determinando criterios, evidencias y momentos de retroalimentación. Un (38.5%) casi siempre y el (10.3%) que a veces lo hace.

Tabla de frecuencia de 16 ítems que conforman la segunda dimensión

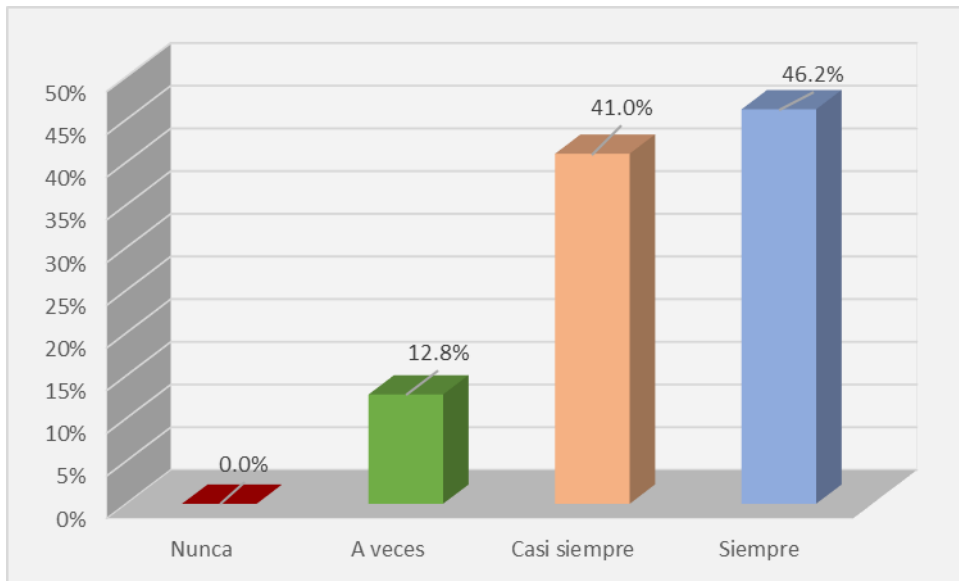


Figura 8: Se observa que el (46.2%) de docentes desarrolla actividades de aprendizaje retadoras e interesantes para sus estudiantes. Un (41%) casi siempre lo hace y el (12.8%) indican que a veces lo hacen.

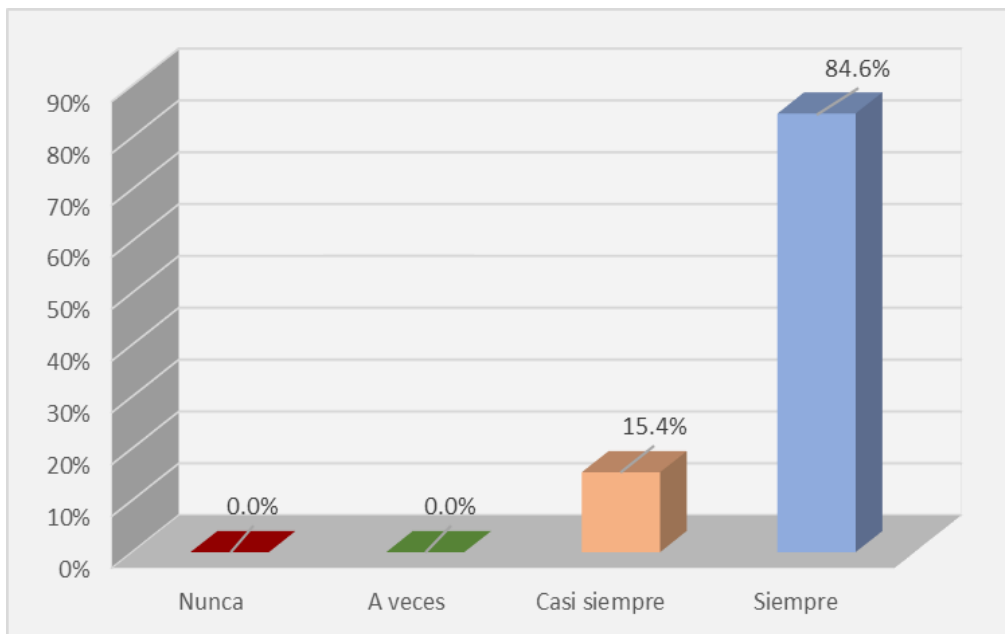


Figura 9: Se observa que el (84.6%) de docentes establece y mantiene una relación positiva con sus estudiantes. Un (15.4%) indica que casi siempre.

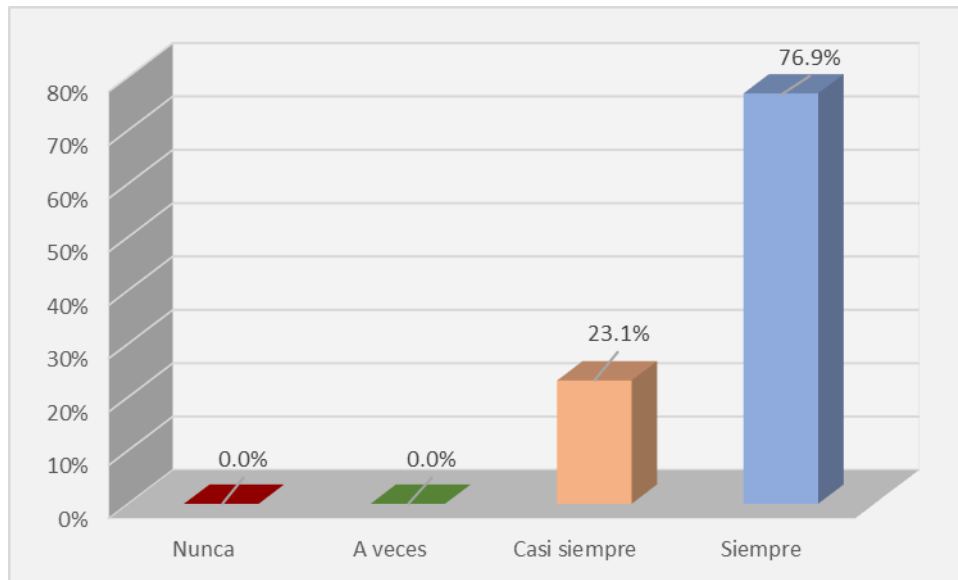


Figura 10: Se observa que la mayoría (76.9%) de profesores establece y mantiene una relación positiva entre estudiantes y hay un (23.1%) que indica casi siempre.

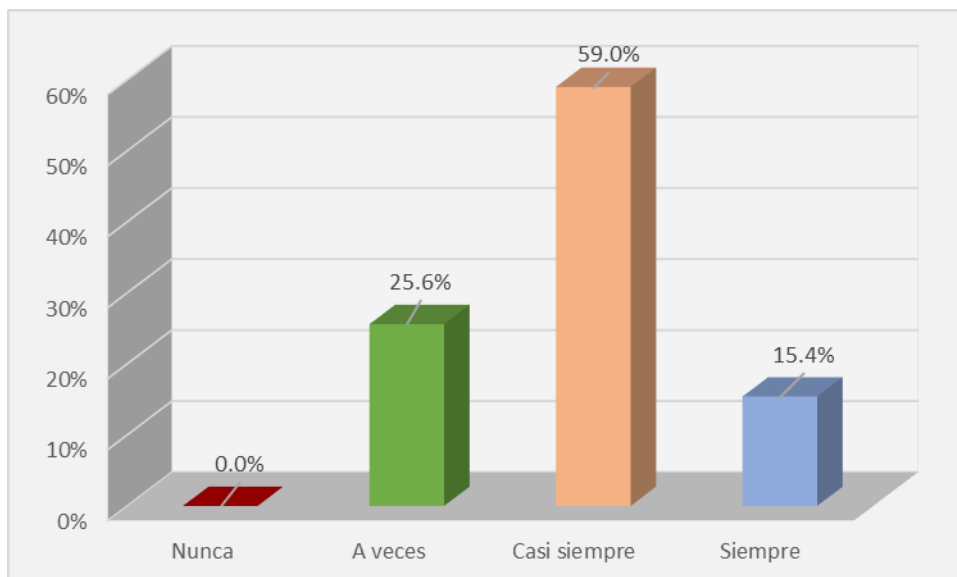


Figura 11: Se observa que la mayoría de docentes (59.0%) de docentes propone situaciones retadoras que demandan el uso de diversas capacidades y recursos. Un (15.4%) expresa que siempre y un (25.6%) indica que a veces.

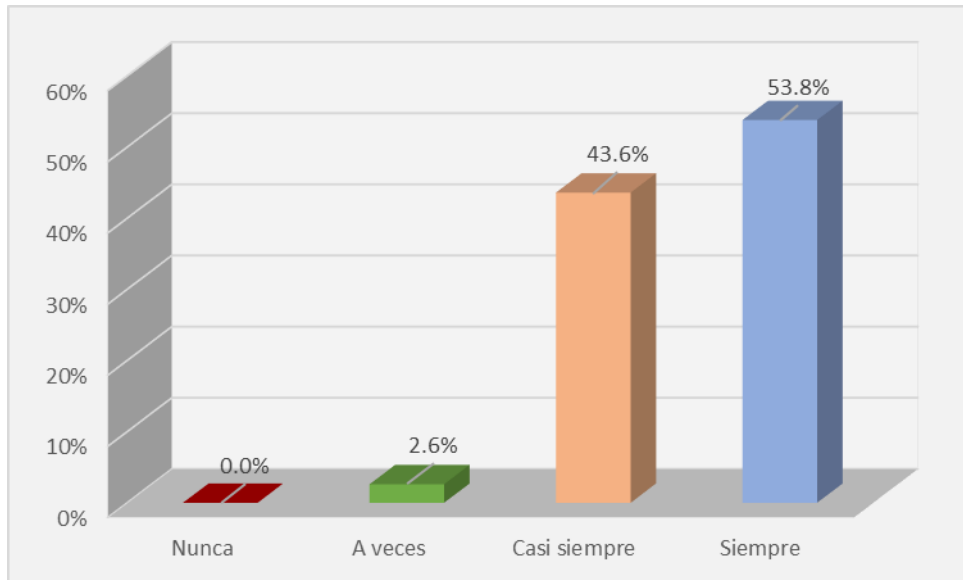


Figura 12: Se observa que el (53.8%) de docentes genera el interés y disposición en sus estudiantes, durante la sesión de aprendizaje. Un (43.6%) manifiesta que casi siempre y un (2.6%) indica que a veces.

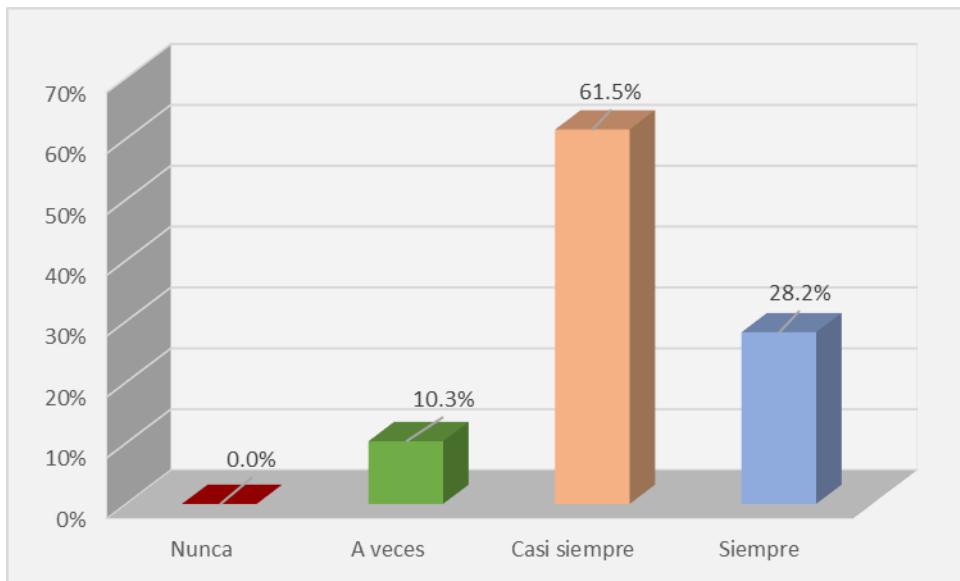


Figura 13: Se observa que la mayoría (61.5%) de docentes plantea diversas actividades para que sus estudiantes aprendan a partir de su propia experiencia. Un (28.2%) manifiesta que casi siempre y un (10.3%) indica que a veces lo hace.

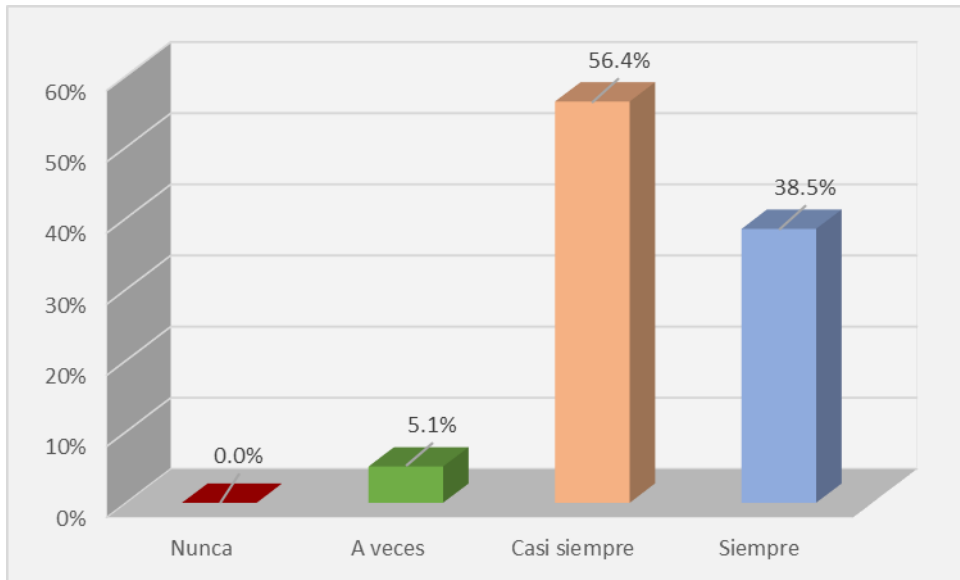


Figura 14: Se observa que el (56.4%) de docentes indican que casi siempre recupera saberes previos a través de preguntas o tareas con respecto al propósito de aprendizaje. Un (38.5%) manifiestan que siempre y un (5.1%) indican que a veces.

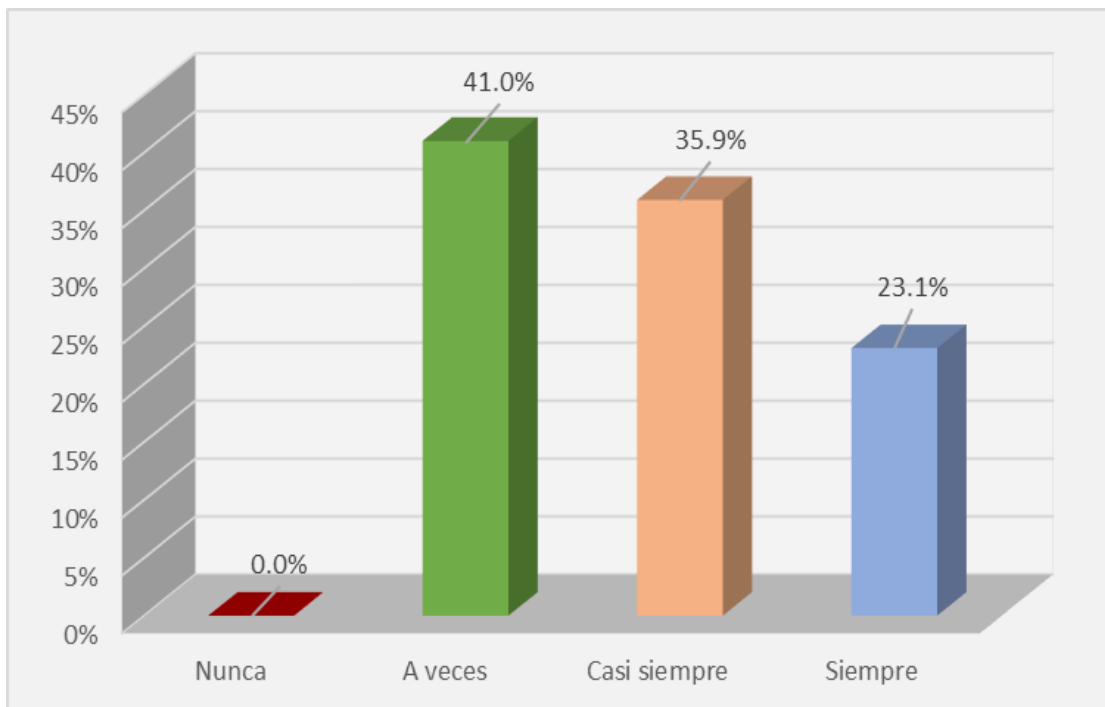


Figura 15: Se observa que el (41.0%) de docentes a veces recupera saberes previos a través de preguntas o tareas con respecto al propósito de aprendizaje. Un (35.9%) manifiestan que casi siempre y un (23.1%) indican que siempre lo hacen.

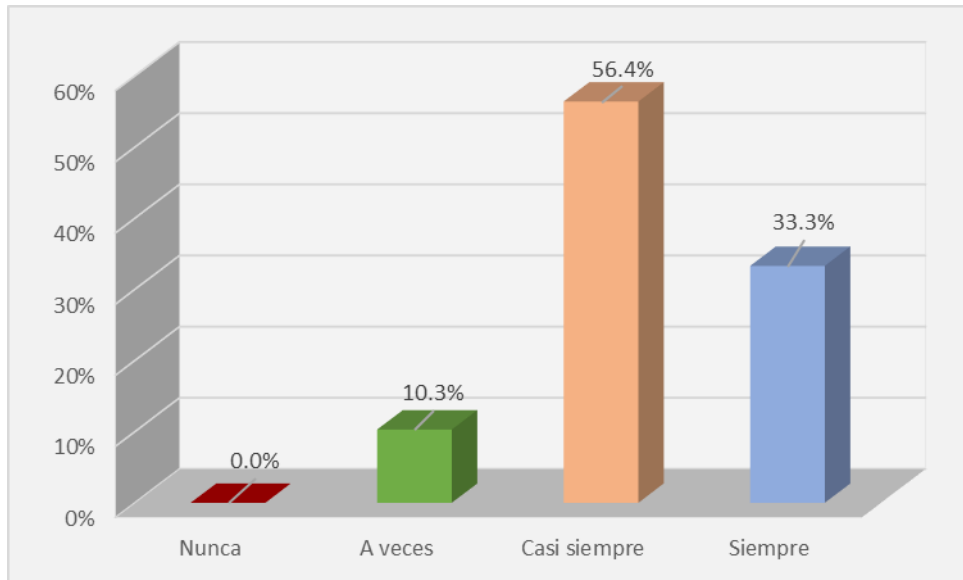


Figura 16: Se observa que el (56.4%) de docentes casi siempre aplica el error como oportunidad de aprendizaje, propiciando la reflexión. Un (33.3%) manifiestan que siempre y un (10.3%) indican que a veces.

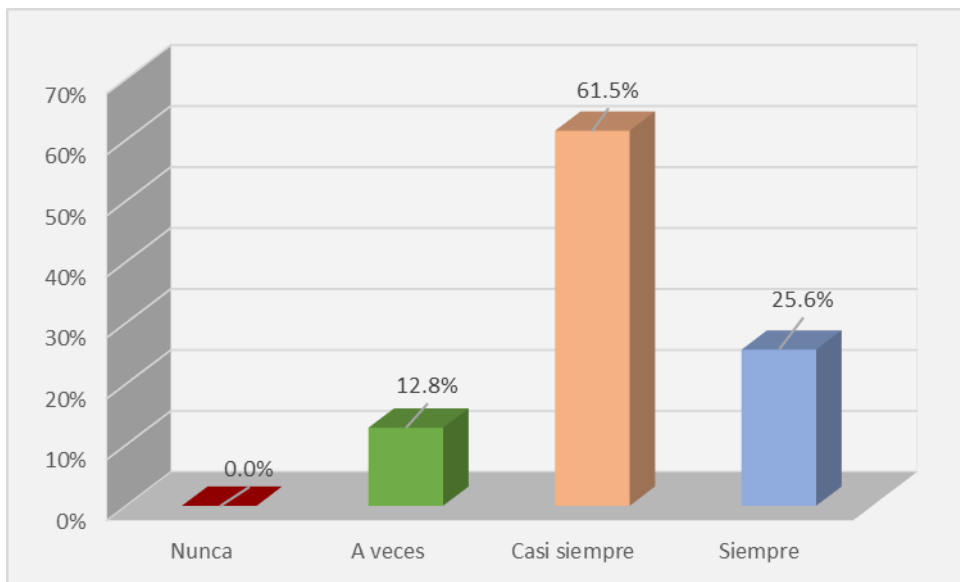


Figura 17: Se observa que la mayoría (61.5%) de docentes casi siempre genera el conflicto cognitivo cuya solución permite poner en juego diversas capacidades del estudiante. Un (25.6%) manifiesta que siempre y el (12.8%) indica que a veces.

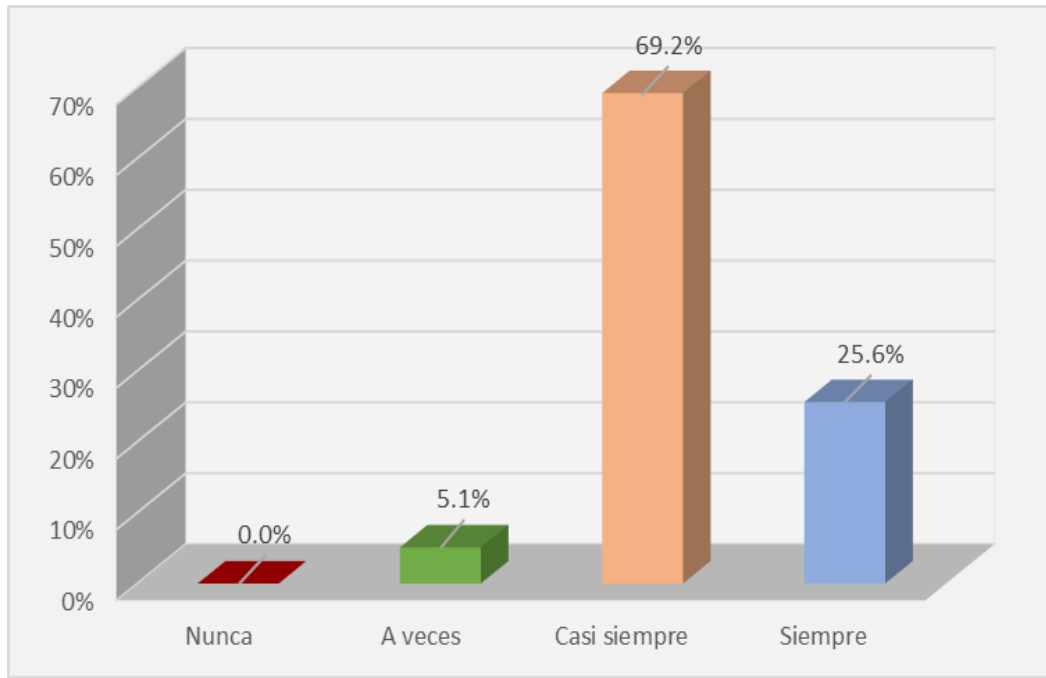


Figura 18: Se observa que la mayoría de docentes (60.2%) casi siempre acompaña al estudiante para que alcance un nivel superior de aprendizaje. Un (25.6%) expresa que siempre y un (5.1%) indica que a veces.

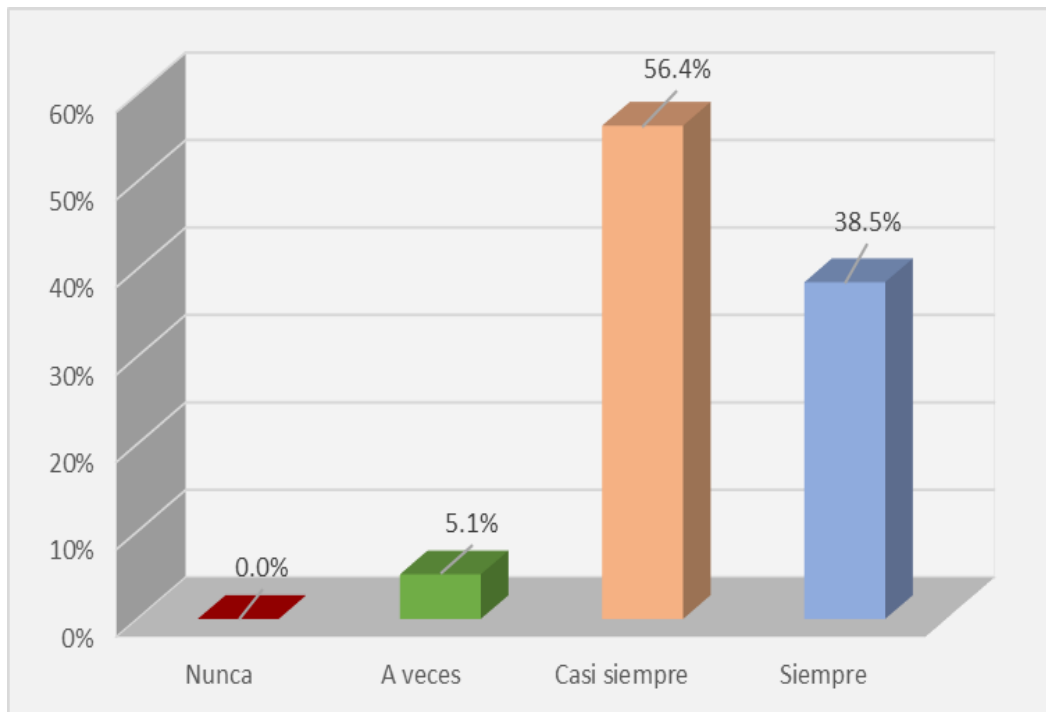


Figura 19: Se observa que la mayoría (56.4%) de docentes casi siempre promueve el trabajo cooperativo, mediante actividades que les permita ir aprendiendo uno de otros. Un (38.5%) manifiesta que siempre y un (5.1%) indica que a veces.

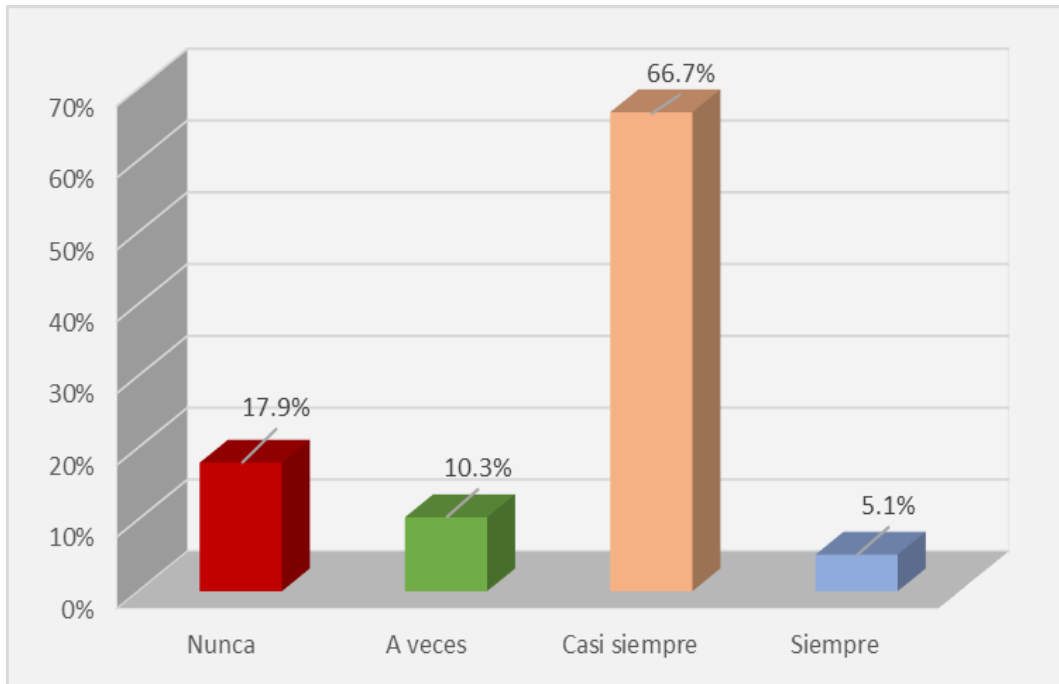


Figura 20: Se observa que la mayoría de docentes (66.7%) casi siempre promueve el pensamiento complejo, interrelacionando distintas disciplinas. El (5.1%) siempre, el (10.3%) a veces y el (17.9%) indica que nunca.

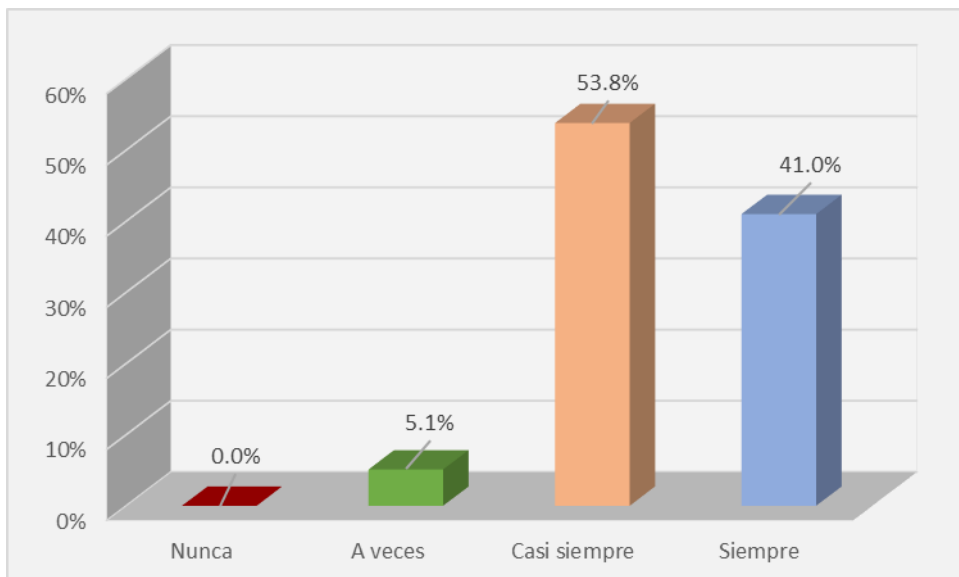


Figura 21: Se observa que la mayoría de docentes (53.8%) casi siempre optimiza el tiempo en función del propósito de aprendizaje. Un (41.0%) manifiesta que siempre y hay un (5.1%) que indica a veces.

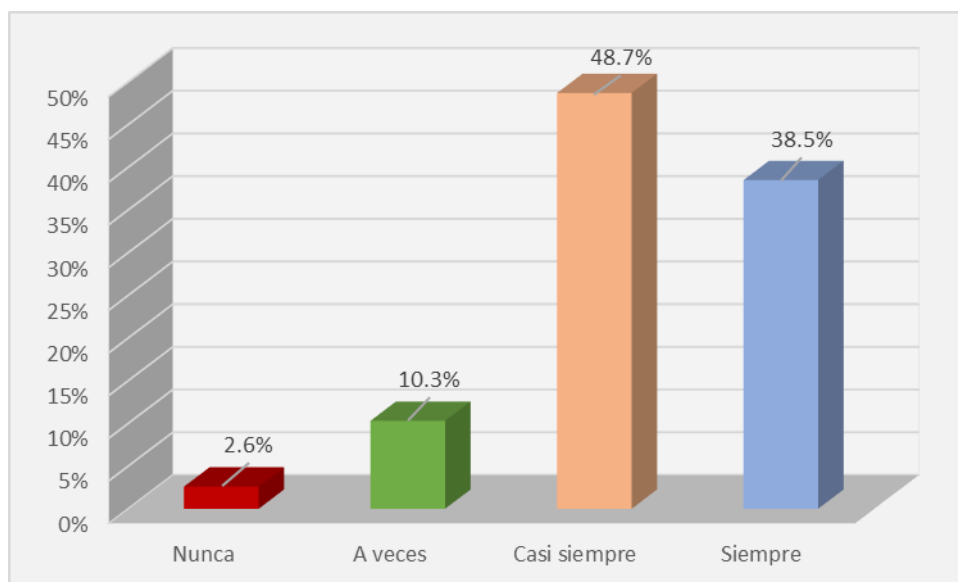


Figura 22: Se observa que el (48.7%) de docentes usa los espacios y recursos disponibles de la institución. El (38.5%) manifiesta que siempre, el (10.3%) expresa que a veces y hay un (2.6%) indica que nunca.

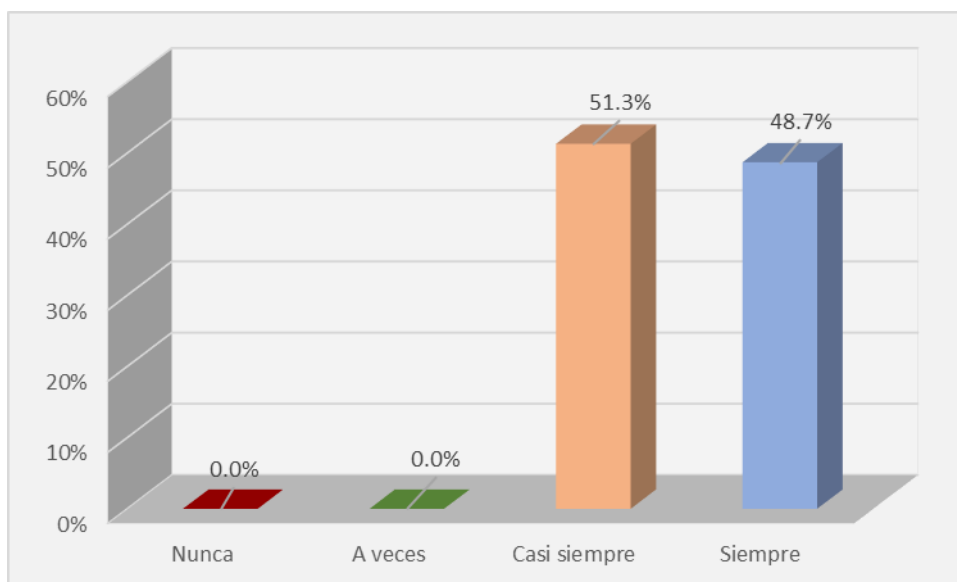


Figura 23: Se observa que el (51.3%) de docentes casi siempre usa los espacios y recursos disponibles de la institución y un considerable (48.7%) indica que siempre.

Tabla de frecuencia de ocho ítems que conforman la tercera dimensión

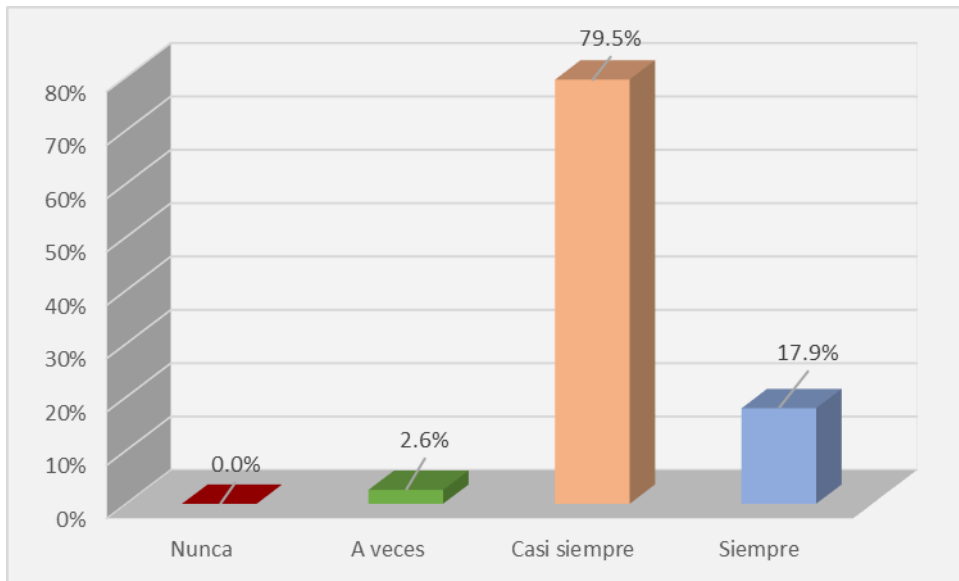


Figura 24: Se observa que la mayoría de docentes (79.5%) de docentes comprende la competencia por evaluar identificando las capacidades, el desempeño y evidencias de aprendizaje. Un (17.9%) expresa que siempre y el (2.6%) indica que a veces.

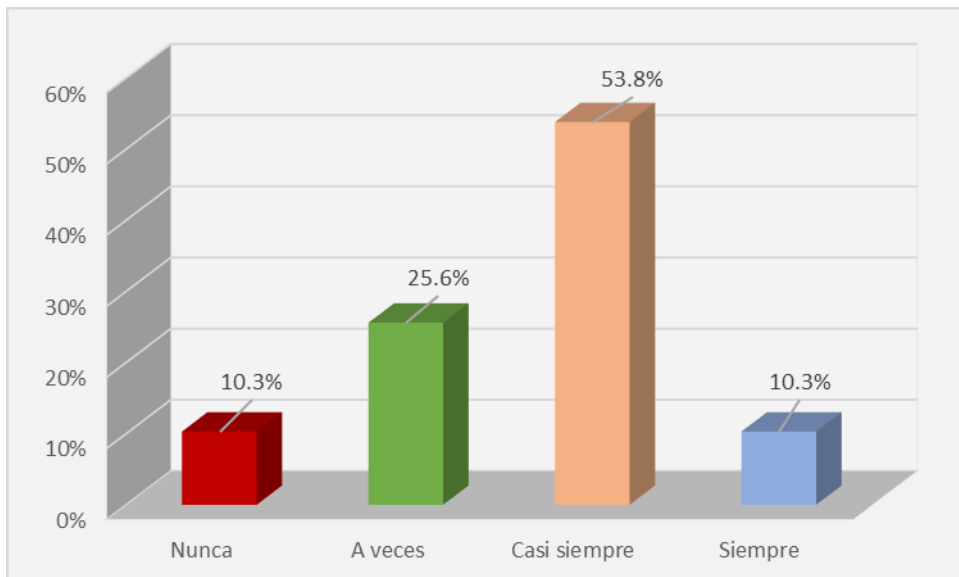


Figura 25: Se observa que la mayoría de docentes (53.8%) de docentes analiza el estándar de aprendizaje del ciclo para comprender en qué nivel se encuentran sus estudiantes. El (25.6%) manifiesta que a veces. Un (10.3%) expresa que siempre y un (10.3%) indica que nunca.

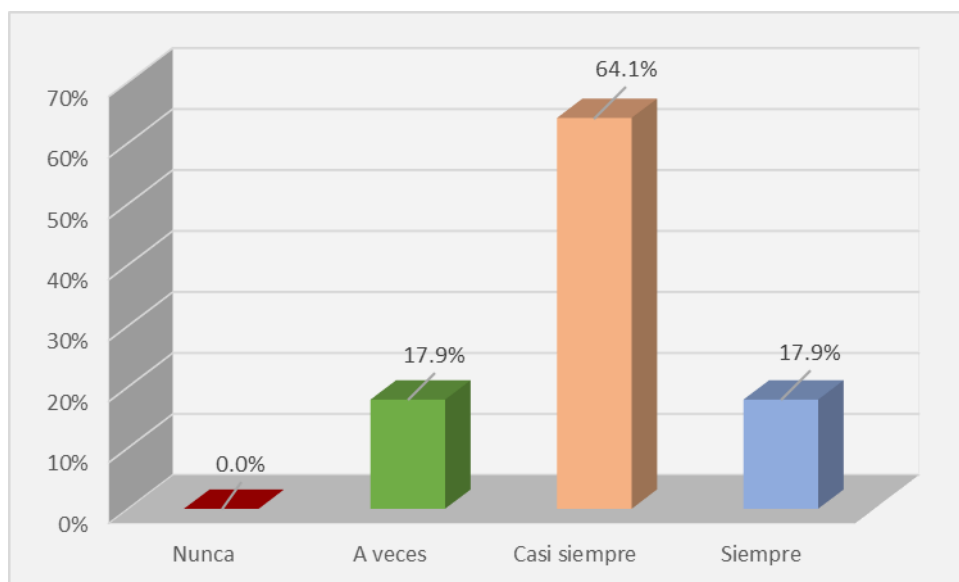


Figura 26: Se observa que la mayoría de docentes (64.1%) diseña situaciones significativas para identificar el nivel que han alcanzado sus estudiantes. El (17.9%) manifiesta que siempre y un (17.9%) indica que a veces.

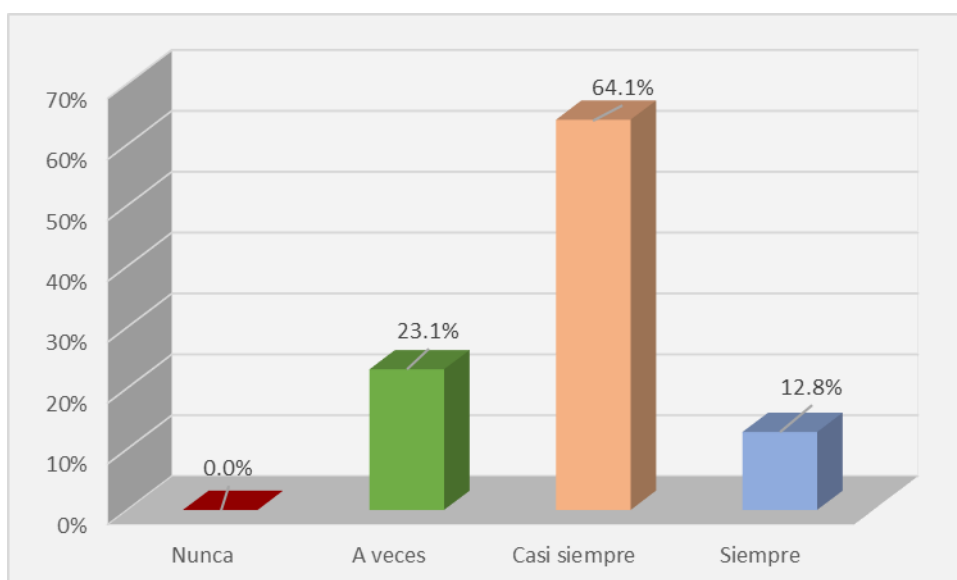


Figura 27: Se observa que la mayoría de docentes (64.1%) utiliza criterios de evaluación para construir instrumentos. El (23.1%) manifiesta que a veces y un (12.8%) indica que siempre.

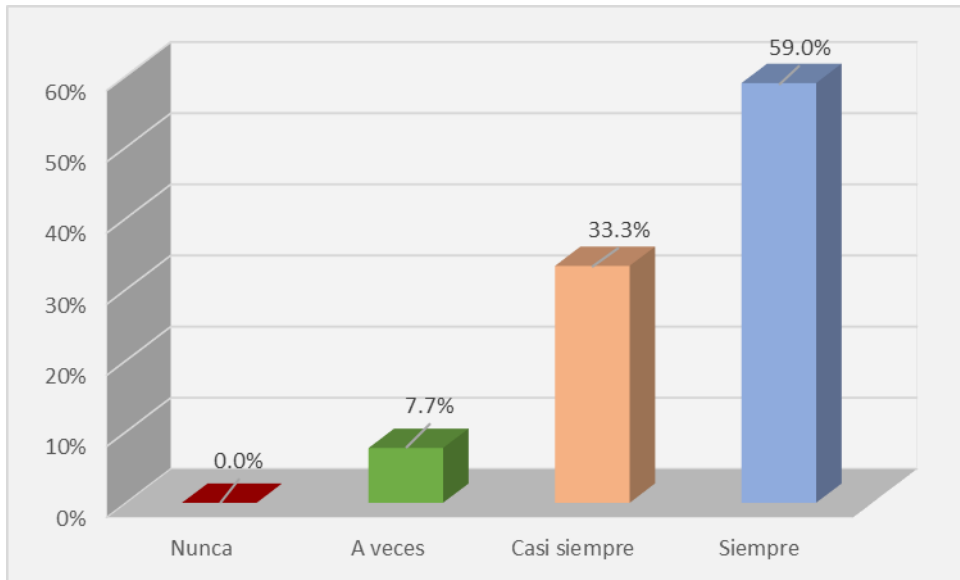


Figura 28: Se observa que la mayoría de docentes (59.0%) siempre comunica a los estudiantes en qué van a ser evaluados y los criterios de evaluación. El (33.3%) manifiesta que casi siempre y un (7.7%) indica que a veces.

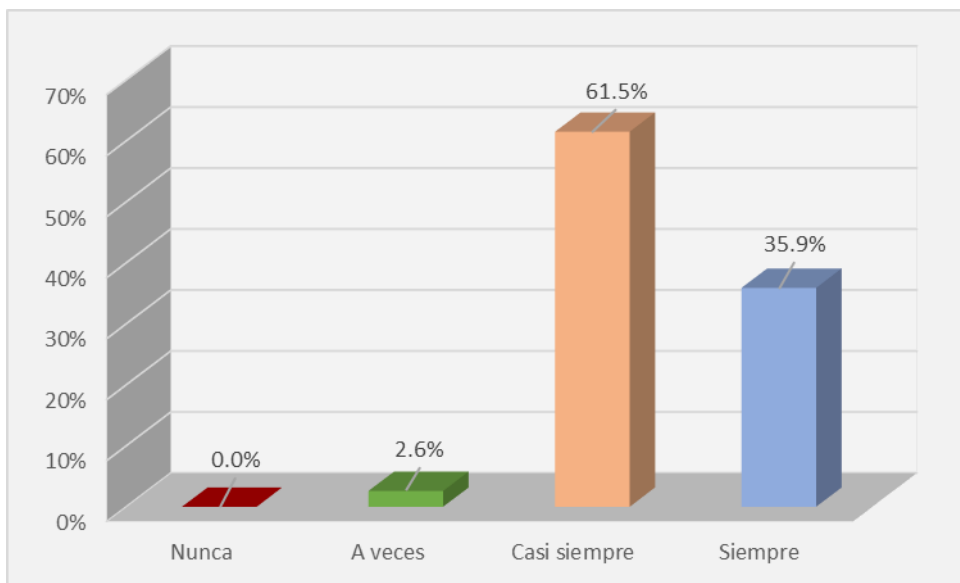


Figura 29: Se observa que el (61.5%) de docentes casi siempre recoge evidencias del logro de aprendizaje, sean reales o simuladas. El (35.9%) manifiesta que siempre y un (2.6%) indica que a veces.

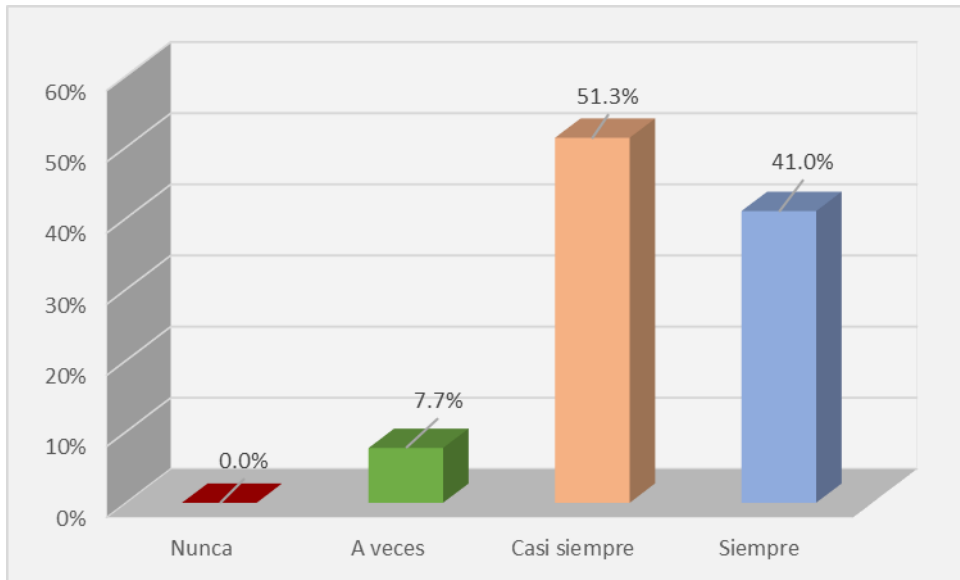


Figura 30: Se observa que el (51.3%) de docentes casi siempre valora el desempeño actual de cada estudiante a partir del análisis de evidencias. El (41.0%) manifiesta que siempre y un (7.7%) indica que a veces.

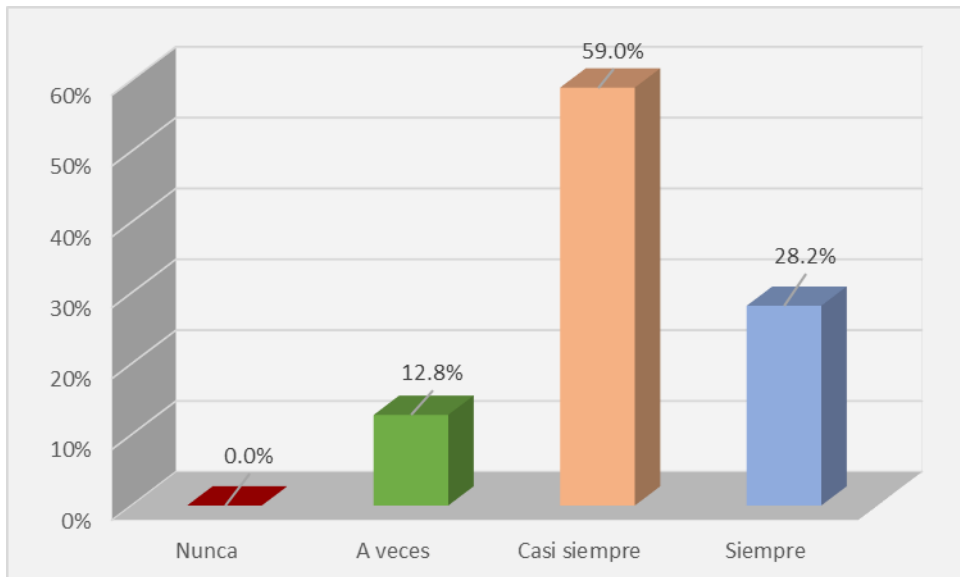


Figura 31: Se observa que (59.0%) de docentes retroalimenta a los estudiantes para ayudarlos a avanzar hacia el nivel esperado, para eso deben mejorar sus procesos de enseñanzas que se adapten a las necesidades que presentan sus estudiantes. El (28.2%) manifiesta que siempre y un (12.8%) indica que a veces.

Tabla de frecuencia de las tres dimensiones y de la variable

1) PRIMERA DIMENSIÓN: Planificación Curricular

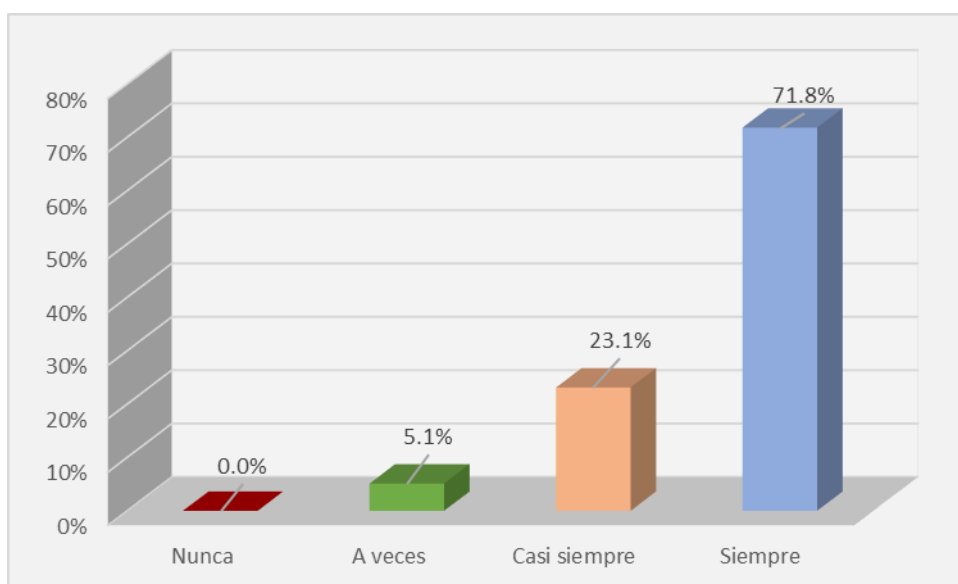


Figura 32: Se observa que la mayoría de docentes (71.8%) siempre realiza la planificación curricular. El (23.1%) afirma que casi siempre y un (5.1%) indica que a veces.

2) SEGUNDA DIMENSIÓN: Mediación Metodológica

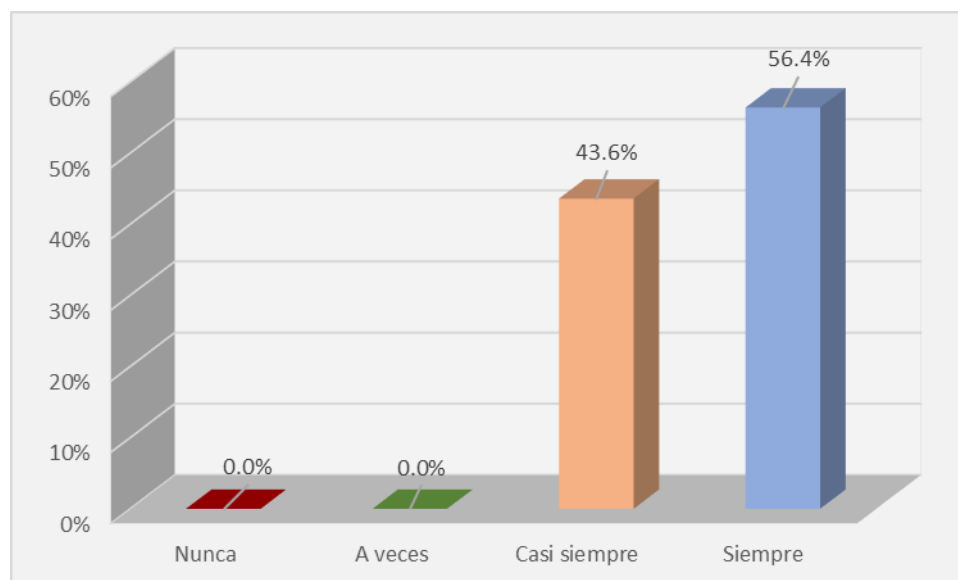


Figura 33: Se observa que la mayoría de docentes (56.4%) siempre realiza la mediación metodológica y un (43.6%) indica que casi siempre.

3) TERCERA DIMENSIÓN: Aplicación de la evaluación formativa de los aprendizajes

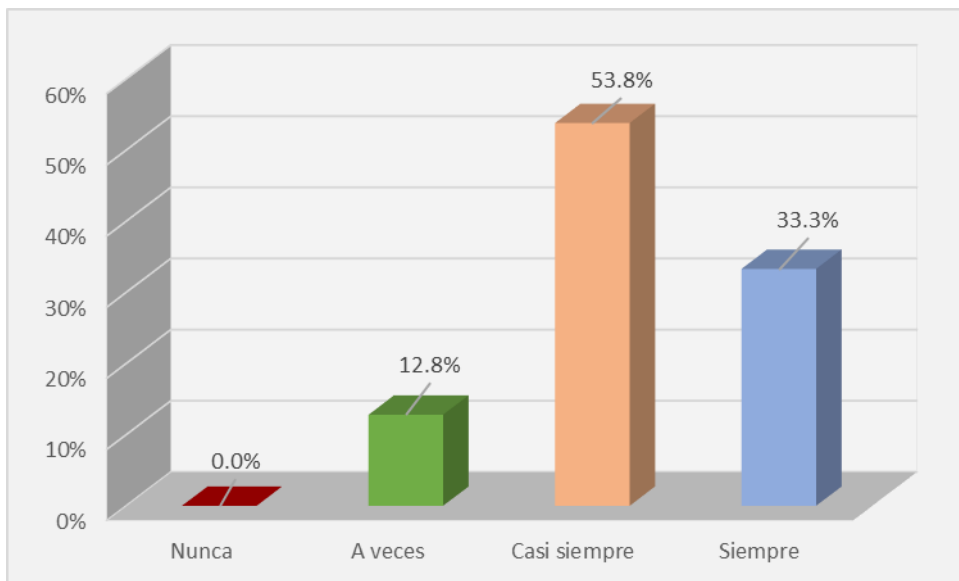


Figura 34: Se observa que la mayoría de docentes (53.8%) casi siempre realiza la aplicación de la evaluación formativa de los aprendizajes. El (33.3%) afirma que siempre y el (12.8%) indica que a veces.

4) VARIABLE: La Práctica Docente

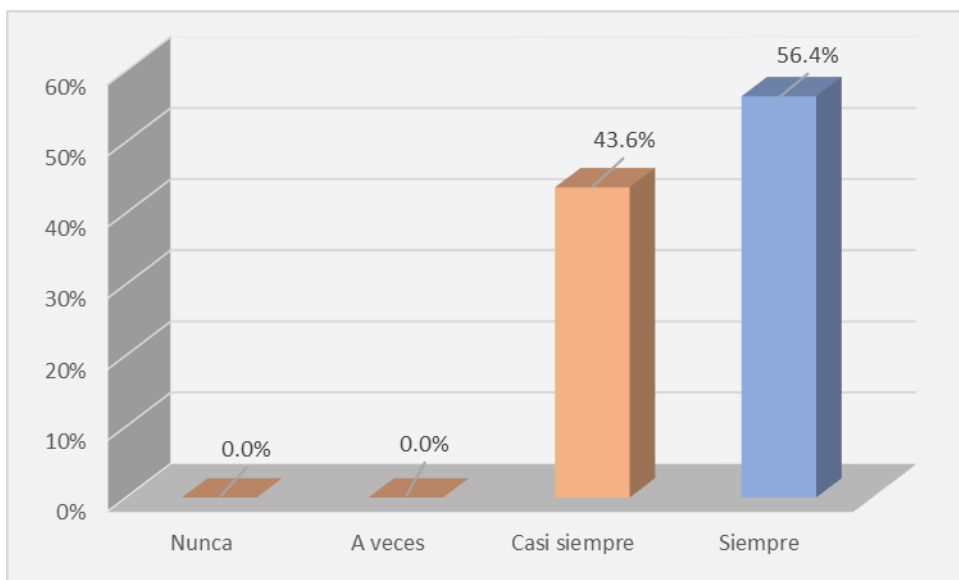


Figura 35: Se observa que la mayoría de docentes (56.4%) siempre hace uso de la práctica docente y un (43.6%) indica que siempre lo hace; esto ayuda que mejoren sus capacidades al momento del desarrollo de sus funciones.

V. DISCUSIÓN

De lo observado en los resultados de la variable práctica docente, que presenta un 56.4%, considera en la dimensión planificación curricular, los indicadores conocimiento del contexto y de las características de los estudiantes, el manejo de saberes pedagógicos y de la disciplina que enseña, las características de los estudiantes, el contexto donde se desarrollan, la reflexión de su propia práctica, la articulación de los conocimientos disciplinares, curriculares y profesionales; así como la experiencia técnica propias de la enseñanza (Minedu, 2012).

El (10.3%) de docentes a veces lo hace. Lo que indica que la planificación curricular presenta algunas debilidades que requieren ser corregidas, en los indicadores analiza las competencias a desarrollar, identificando sus desempeños prevé la forma como se evaluarán los aprendizajes, determinando criterios y momentos de la retroalimentación. Por otro lado, el manejo y desarrollo de los conocimientos se operativizan de manera relativa y mecanizada e individual, la coherencia y pertinencia en la planificación curricular no responde al desarrollo de los aprendizajes esperados en algunos docentes (Castañeda, 2020).

En la dimensión mediación pedagógica, el (17.9%) de docentes nunca promueve el pensamiento complejo, interrelacionando diversas disciplinas, esta competencia tiene que ser fortalecida. Para orientar el proceso de formación en el estudiante de manera integral y mediar el aprendizaje y la construcción de las competencias, es necesario que los docentes posean las competencias necesarias para mediar este proceso (Medina, 2010).

Con respecto a la aplicación de la evaluación formativa del aprendizaje, en los indicadores analiza el estándar de aprendizaje del ciclo para comprender en nivel en que se encuentran los estudiantes y la retroalimentación se presenta algunas debilidades. Esta evaluación consiste en brindar oportunidades de retroalimentación al estudiante durante el proceso en base a evidencias de su aprendizaje para la mejora de su desempeño, promueve la reflexión del estudiante sobre su manera de aprender y el docente sobre la manera de enseñar, además contribuye a establecer un ambiente de confianza, respeto y coadyuva a establecer un clima favorable entre el estudiante y docente (Quintana, 2018).

VI. CONCLUSIONES

1. Se observa que algunos docentes en la dimensión planificación curricular y en el indicador aplicación de los procesos de planificación curricular a veces analiza las competencias a desarrollar, identificando sus capacidades y desempeños (10.3%); lo mismo sucede en el ítem prevé la forma como se evaluarán los aprendizajes, determinando criterios y momentos de retroalimentación (10.3%).
2. Podemos notar que en la dimensión mediación pedagógica, en el indicador aplicación de las orientaciones pedagógicas a veces se propone situaciones retadoras que demandan el uso de diversas capacidades y recursos (estrategias, herramientas), (25.6%). Lo mismo sucede con el ítem identifica necesidades de planificación del personal, organizando y gestionando espacios de interaprendizaje. (41.0%).
3. También es notorio que en la dimensión aplicación de la evaluación formativa en el indicador planificación de la evaluación formativa a veces se analiza el estándar de aprendizaje del ciclo para comprender en qué nivel se encuentran sus estudiantes. (25,6%). En la misma dimensión en el indicador reflexión de su práctica a veces el docente retroalimenta a los estudiantes para apoyarlos en su avance hacia el nivel esperado y formular la enseñanza a las necesidades identificadas. (12.8%).
4. El contar con un modelo de liderazgo pedagógico contribuye efectivamente en el desempeño profesional de los docentes y el poder desarrollarlo dentro de los centros educativos es ideal para conseguir el mejoramiento de la calidad del servicio educativo.
Se convierte en una oportunidad en función de la calidad educativa, el poder contar con docentes que trabajen y ejerzan su desempeño en el marco de un modelo de liderazgo educativo innovador, además favorece el desarrollo de la práctica profesional docente dentro del aula de clase.

En la medida que el desempeño docente sea asumido con compromiso y profesionalismo, serán mucho mayores los logros de aprendizaje alcanzados por los estudiantes y es mucho mejor cuando la institución ha decidido generar situaciones que favorecen las buenas relaciones y motivan el desarrollo de prácticas docentes innovadoras en función de alcanzar la calidad y los aprendizajes de manera significativa para la comunidad educativa.

VII. RECOMENDACIONES

- a. El Ministerio de Educación como entidad rectora, reguladora y responsable de la educación en nuestro país, debe dirigir y evaluar en conjunto con las autoridades correspondientes como son todos los gobiernos locales, con la finalidad de poder plantear estrategias que contribuyan el adecuado desempeño y competencias en los docentes, con la finalidad poder brindar un servicio educativo de calidad.
- b. Buscar alianzas estratégicas con el gobierno regional de Amazonas, Dirección regional de educación, UGEL Utcubamba, Municipalidad provincial de Utcubamba, Institutos de educación superior y Universidad Politécnica de la Amazonía para mejorar el trabajo pedagógico y la mejora de los aprendizajes de los estudiantes.
- c. Realizar coordinaciones con la asociación de padres de familia para destinar un porcentaje de los recursos captados para: ejecución de programas de capacitación de sus miembros poniendo en situación relevante la escuela de padres y otras acciones referidas a la formación de los estudiantes, como también la adquisición de materiales educativos, lúdicos y deportivos con el fin de reforzar y mejorar los aprendizajes de los estudiantes. como lo establece la ley 28629 (art 78.Inc d, e)
- d. Promover en los integrantes de la comunidad educativa (docentes), una cultura de capacitación y auto capacitación constante de manera virtual y presencial con los nuevos enfoques, corrientes psicopedagógicas y el desarrollo de proyectos educativos e institucionales que coadyuven al desarrollo de competencias y a la mejora del desempeño docente.
- e. Se propone que a finales del año 2021 nos inscribamos en el SINEACE para participar en el proceso de autoevaluación, de este modo la institución educativa tendrá la capacidad para aplicar proyectos educativos adecuados y seleccionados previamente, dirigidos al éxito educativo de sus estudiantes, adoptando para estos casos estrategias propias para desarrollar prácticas efectivas de enseñanza y donde se logre un compromiso profundo por la mejora de la institución educativa y la de sus estamentos que la integran.

VIII. PROPUESTA

Diseño de la propuesta. La propuesta diseñada se presenta en forma grafica

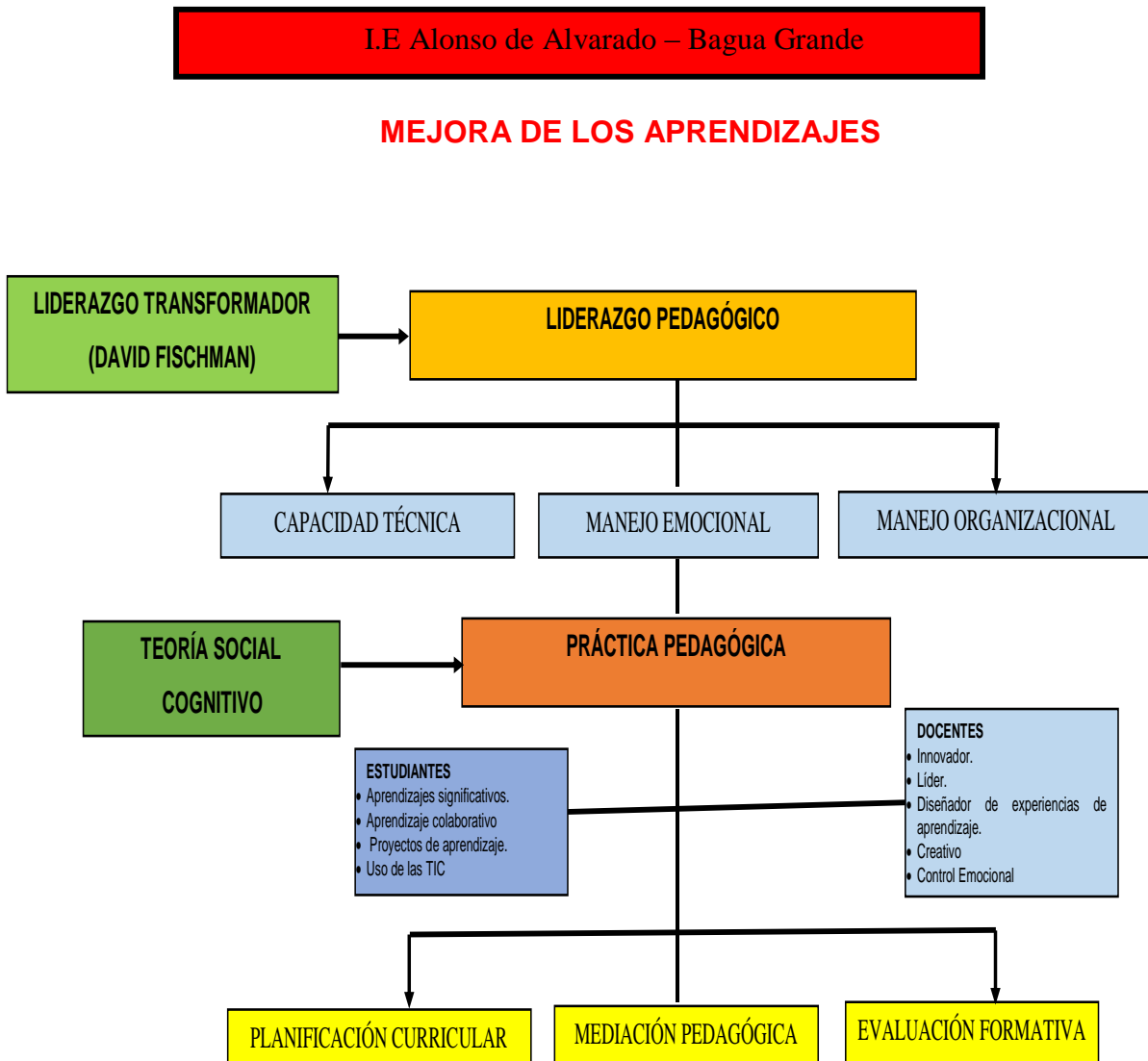


Figura 36. Modelo de propuesta

Descripción

La propuesta Liderazgo pedagógico innovador en la práctica pedagógica docente de la institución educativa Alonso de Alvarado – Bagua Grande, recoge los aportes del Ministerio de Educación, de la práctica docente, que sostiene en su aporte teórico que un docente tendrá buen desempeño cuando en su quehacer pedagógico diario converjan la motivación, la perseverancia y la resiliencia obteniéndose mejores niveles de su desempeño laboral y profesional.

REFERENCIAS

- Álvarez, P., González, M., & López, D. (2009). La enseñanza universitaria y a formación para el trabajo. *Scielo*, 30(2).
- Arpasi, U. (2019). *El proceso de monitoreo y acompañamiento influye en la mejora de las competencias de la practica pedagógica de la IES Mariano Melgar Ilave Puno [Tesis doctoral, Universidad Nacinal de Educaión Enrique Guzmán y valle]*. Repositorio Institucional. Obtenido de <https://1library.co/document/y4gx4mvy-proceso-monitoreo-acompanamiento-influye-competencias-practica-pedagogica-mariano.html>
- Arteaga, M. (2016). *Liderazgo pedagógico directivo, en el monitoreo- acompañamiento pedagógico y compromiso de gestión escolar [Tesis de doctorado, Universidad Cesar Vallejo]*. doi:<https://hdl.handle.net/20.500.12692/4113>
- Bauce, G., Córdova, M., & Avila, A. (2018). Operacionalización de variables. *Revista del Instituto Nacional de Higiene "Rafael Rangel"*, 49(2).
- Burga, N. (2017). *Desempeño docente y el aprendizaje en los estudiantes del quinto grado de educación secundaria de las instituciones educativas públicas de la Zona Urbana de la provincia de Chota, Cajamarca, 2012 [tesis de doctorado, Universidad Enrique Guzmán y Valle]*. Repositorio Institucional. Obtenido de <https://repositorio.une.edu.pe/handle/UNE/2526>
- Cabezas, E., Andrade, D., & Santamaría, J. (2018). *Introducción a la Metodología de la Investigación científica*. <http://www.repositorio.espe.edu.ec>.
- Cárdenas, A. (2018). *Liderazgo pedagógico y nivel de eficacia de la gestión de los procesos de convivencia en el aula en las Instituciones Educativas de Imperial- Cañete. Doctorado*. Universidad Nacional de Educación, Lima.
- Cárdenas, T. (2016). *Liderazgo pedagógico en el desempeño directivo en instituciones con modelo educativo JEC - Moquegua [Tesis de doctorado, Universidad Cesar Vallejo]*. Obtenido de

https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/18868/C%c3%a1rdenas_TTM.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Carhuancho, I., Nolazco, F., Sicheri, L., Guerrero, M., & Casana, K. (2019). *Metodología de la investigación holística*. Departamento de investigación y posgrados Universidad Internacional del Ecuador.

Carriel, F., & Valencia, G. (2017). El análisis estadístico como herramienta que favorece la formación científica y profesional del estudiante universitario. *Olimpia*, 14(46), 1-16. Obtenido de www.olimpia@udg.co.cu

Castañeda, A. (2020). *Modelo de Gestión por competencias para mejorar el desempeño docente de la institución educativa "Pedro Labarthe" [Tesis de doctorado; Universidad Cesar Vallejo]*. Repositorio institucional. Obtenido de <https://mail.google.com/mail/u/0/?pli=1#inbox?projector=1>

Chaves, E., & Rodríguez, L. (2017). Aprendizaje autoregulado en la teoría sociocognitiva. *Revista de ensayos pedagógicos*, 12(2).

Covarrubias, C., & Mendoza, M. (2013). La teoría de autoeficacia y el desempeño docente: el caso de Chile. *Revista Iberoamericana sobre calidad, eficacia y cambio en educación*, 4(2), 107-123.

Delgado, A. (2013). Mediación y aprendizajes pedagógicos. *Revista de lenguas modernas*(19), 513 -522.

Flores, C. (2015). *El liderazgo de los equipos directivos y el impacto en resultados de aprendizaje [Tesis doctoral, Universidad de Granada]*. Repositorio Institucional. Obtenido de <http://hdl.handle.net/10481/41231>

Freire, S. (2014). El liderazgo pedagógico y su incidencia sobre el rendimiento académico. *Grupo de análisis para el desarrollo*.

Gómez, F. (2015). *La identidad profesional de los profesores de matemáticas y ciencias sociales en la educación secundaria [Tesis doctoral, Universidad Autónoma de Barcelona]*. Obtenido de <https://www.tdx.cat/bitstream/handle/10803/377472/fgt1de1.pdf?sequence=1>

- Gómez, R. (2019). *La reflexión docente como estrategia para adquirir conocimiento práctico: interacciones de supervisión en el prácticum [Tesis doctoral, Universidad de Salamanca]*. Repositorio Institucional. Obtenido de https://knowledgesociety.usal.es/sites/default/files/tesis/TESIS_DEFINITIVA1.pdf
- Hurtado, J. (2016). La investigación proyectiva. *Investigaciones en arquitectura*.
- Jofré, G. (2009). *Competencias profesionales de los docentes de enseñanza media de Chile [Tesis de doctorado, Universidad autónoma de Barcelona]*. Repositorio institucional. Obtenido de <https://www.tdx.cat/bitstream/handle/10803/5064/gjja1de2.pdf?sequence=1>
- Kuznik, A., Hurtado, A., & Epinal, A. (2010). *El uso de la encuesta de tipo social en la traductología. Características metodológicas*. <https://core.ac.uk/download/pdf/71027559.pdf>.
- Laska, L. (2016). Monitoreando y evaluando la performance de los docentes a través del proceso de observación en clase. *European journal of Multidisciplinary studies*, 1(2).
- Leal, F., Albornoz, M., & Rojas, M. (2016). Liderazgo directivo y condiciones para la innovaciones en escuelas Chilenas. *Estudios pedagógicos*, 42(2).
- Mbawnbaw, j., Rivera, M., Valentín, N., & nieto, R. T. (2006). Dimensiones del liderazgo docente. *Investigación Universitaria multidisciplinaria*, 5(5).
- Medina, A., & Gómez, R. (2014). El liderazgo pedagógico: competencias necesarias para desarrollar un programa de mejora en un centro de educación secundaria. *Perspectiva educacional*, 1-23.
- Medina, E. (2010). Formación integral y competencias. Pensamiento complejo, currículo y evaluación. *Revista Interamericana de Educación de Adultos*, 32(2), 90-95.
- Minedu . (2013). *Fascículo para la gestión de los aprendizajes en las instituciones educativas*.
- Minedu. (2012). *Marco del buen desempeño docente*.

- Monje, C. (2011). *Metodología de la investigación cuantitativa y cualitativa*. <https://www.uv.mx/rmipe/files/2017/02/Guia-didactica-metodologia-de-la-investigacion.pdf>.
- Montañez, E. (2019). *Liderazgo directivo, motivación y desempeño docente en las instituciones educativas del nivel secundario del distrito de Platería - Puno [Tesi de doctorado, Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle]*. Repositorio Institucional. Obtenido de [https://repositorio.une.edu.pe/bitstream/handle/UNE/4139/TD%20CE%202190%20M1%20-%20Monta%
c3%bl ez%20Agromonte%20Edwar%20Jaime.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.une.edu.pe/bitstream/handle/UNE/4139/TD%20CE%202190%20M1%20-%20Monta%c3%bl ez%20Agromonte%20Edwar%20Jaime.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Neil, M., Cavanagh, R., & Silcox, S. (2003). refocusing on learning and teaching. *pedagogic leadership*, 1-11.
- öztürk, I. (2012). Teacher's Role and Autonomy in Instructional Planning: The Case of secondary school history with regard to the preparation and implementation of annual instructional plans. *Educational Sciences*, 12(1), 295-299.
- Paredes, J. (2016). *Formación continua y desempeño docente en el logro de aprendizaje en estudiantes de educación secundaria [Tesis de doctorado, Universidad Nacional del altiplano]*. Repositorio Institucional. Obtenido de <http://repositorio.unap.edu.pe/bitstream/handle/UNAP/6316/EPG904-00904-01.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Quero, M. (2010). Confiabilidad y coeficiente Alpha de Cronbach. *Telos. Revista de estudios interdisciplinarios en ciencias sociales*, 12(2), 248-252.
- Quintana, G. (2018). *La evaluación formativa de los aprendizajes en el segundo ciclo de la educación básica regular en una institución educativa estatal de Ate [tesis de maestría, Universidad Católica del Perú]*. Repositorio Institucional. Obtenido de [http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12404/12955/Quintana_Fierro_Evaluaci%
c3%b3n_formativa_aprendizajes1.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12404/12955/Quintana_Fierro_Evaluaci%c3%b3n_formativa_aprendizajes1.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

- Rodriguez, A., & Pérez, A. (2017). Métodos científicos de indagación y de construcción del conocimiento. *Escuela de administración de negocios*(82), 1-26. doi:<https://doi.org/10.21158/01208160.n82.2017.1647>
- Rodriguez, G. (2011). Funciones y rasgos del liderazgo pedagógico en los centros de enseñanza. *Revista de educación*, 14(2), 253-267.
- Rodriguez, G. (2019). Funciones y rasgos del liderazgo pedagógico en los centros de enseñanza. *publicaciones científicas de la Universidad de la Sabana*.
- Sáez, I. (2016). El método histórico aplicado a la investigación educativa. *Reire: Revista de innovación educativa*, 9(2), 106-103. doi:10.1344/reire2016.9.2927.
- Salazar, R., & González, F. (2008). *Aspectos básicos de estudio muestra y población para la elaboración de los proyectos de investigación [tesis de licenciatura Universidad de oriente]*. Repositorio Institucional. Obtenido de <http://recursos.salonesvirtuales.com/assets/bloques/Raisirys-Gonz%C3%A1lez.pdf>
- Sanchez, H., & Reyes, C. (2006). *Metodología y diseños en la investigación científica*. <https://www.amazon.com/-/es/HUGO-SANCHEZ-CARLESSI-ebook/dp/B013PU1Z0K>.
- Valderrama, S. (s.f.). *Pasos para elaborar proyecto de investigación* . <https://es.scribd.com/document/335731707/>.
- Valdés, H. (2009). *Manual de buenas practicas de evaluación del desempeño profesional de los docentes*. <https://docplayer.es/17083805-Dr-hector-valdes-veloz-manual-de-buenas-practicas-de-evaluacion-del-desempeno-profesional-de-los-docentes.html>.
- Vara, A. (2012). *Desde la idea hasta la sustentación:7 pasos para una tesis exitosa*. http://doccdn.simplesite.com/d/9f/dd/282037932676930975/ddea6d8b-eacb-48c7-bfe7-73dac08cbd02/Manual_7pasos_aristidesvara2.pdf.
- Vilca, E. (2012). *El proyecto de investigación científica* . https://isbn.cloud/9789972213281/el-proyecto-de-investigacion-cientifica/#google_vignette.

Zorn, D., & Boler, M. (2007). Rethinking emotions and educational leadership. *Liderazgo en educación*, 1-17. Obtenido de <https://www.researchgate.net/publication/228893790>

Anexo 1

Operacionalización de variables

Variables	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de Medición
Modelo de Liderazgo pedagógico innovador .	<p>Liderazgo centrado en la organización de buenas prácticas pedagógicas y en la contribución al incremento de los resultados del aprendizaje, cabe citar a Freire & Miranda, Ibd. (p. 13), citando a Murillo (2008), afirma que: Los directivos que adoptan este estilo de liderazgo se involucran más en el desarrollo del currículo en la escuela; muestran una mayor capacidad para alinear la instrucción en las aulas con los objetivos educativos planteados; se preocupan más por el desarrollo profesional de los docentes y supervisan constantemente su práctica pedagógica; y evalúan los aprendizajes de los estudiantes tomando en cuenta los resultados logrados en la formulación de las metas educativas de la institución.</p>	<p>Tipo de liderazgo escolar centrado en el logro de los aprendizajes, para lo cual implementa dos acciones fundamentales: Gestión de las condiciones operativas de la Institución Educativa y la Orientación de los procesos pedagógicos para la mejora continua de la práctica docente.</p>	<p>D1: Gestión de las condiciones operativas de la Institución Educativa: Sub dimensiones</p> <ul style="list-style-type: none"> •Actualización del Diagnóstico situacional. •Clima escolar favorable. •Optimización del tiempo para el aprendizaje. •Uso de recursos e infraestructura. •Participación de los docentes en la gestión. 	1. Diagnostica las características del entorno institucional, familiar y social que influyen en el logro de las metas de aprendizaje.	Escala Ordinal
				2. Promueve espacios y mecanismos de participación y organización de la comunidad educativa en la toma de decisiones y desarrollo de acciones previstas para el cumplimiento de las metas de aprendizaje.	
				3. Genera un clima escolar basado en el respeto a la diversidad, colaboración y comunicación permanente, afrontando y resolviendo las barreras existentes.	
				4. Maneja estrategias de prevención y resolución pacífica de conflictos mediante el diálogo, el consenso y la negociación.	
				5. Gestiona el uso óptimo de la infraestructura, equipamiento y material educativo disponible, en beneficio de una enseñanza de calidad y el logro de las metas de	

				aprendizaje de los estudiantes	
				6. Gestiona el uso óptimo del tiempo en la institución educativa a favor de los aprendizajes, asegurando el cumplimiento de metas y resultados en beneficio de todos los estudiantes	
				7. Dirige el equipo administrativo y/o de soporte de la institución educativa orientando su desempeño hacia el logro de los objetivos institucionales.	
				8. Conduce de manera participativa los procesos de autoevaluación y mejora continua orientados al logro de las metas de aprendizaje.	
			D2: Orientación de los procesos pedagógicos	9. Gestiona oportunidades de formación continua de los docentes para la mejora de su desempeño en función al logro de las metas de aprendizaje.	
				10. Genera espacios y mecanismos para el trabajo colaborativo entre los docentes y la reflexión sobre las prácticas pedagógicas que contribuyen a la mejora de la enseñanza y del clima escolar.	

				<p>11. Estimula la iniciativa de las docentes relacionadas a innovaciones e investigaciones pedagógicas, impulsando la implementación y sistematización de las mismas.</p>	
				<p>12. Orienta y promueve la participación del equipo docente en los procesos de planificación curricular, a partir de los lineamientos de la Política Curricular Nacional y en articulación con la propuesta curricular regional.</p>	
				<p>13. Propicia una práctica docente basada en el aprendizaje colaborativo, por indagación y el conocimiento de la diversidad existente en el aula y pertinente a ella</p>	
				<p>14. Monitorea y orienta el uso de estrategias y recursos metodológicos, así como el uso efectivo del tiempo y los materiales educativos, en función del logro de las metas de aprendizaje de los estudiantes y considerando la atención</p>	
				<p>15. de sus necesidades específicas.</p>	

				16. Monitorea y orienta el proceso de evaluación de los aprendizajes a partir de criterios claros y coherentes con los aprendizajes que se desean lograr, asegurando la comunicación oportuna de los resultados y la implementación de acciones de mejora.			
Variable Práctica docente	Valdés (2009) considera que: Las capacidades pedagógicas del docente están relacionadas con el dominio que tiene sobre los temas y contenidos de su área que deben ser impartidos aplicando una teoría de la educación y estrategias pertinentes para crear aprendizajes significativos. Además, debe tomarse en cuenta las habilidades lingüísticas del docente ya que serán las vías de facilitación de información y seguimiento en el proceso de enseñanza aprendizaje. (p. 19) Es decir, el docente planifica en sus programaciones los contenidos y capacidades a desarrollar durante el año escolar, dando importancia a la práctica de	Conjunto de competencias que posee el docente en la preparación y desarrollo de su enseñanza que se evidencia en tres procesos cíclicos y que se interrelacionan: Planificación curricular, mediación pedagógica y evaluación de los aprendizajes. Lo hace a partir de la reflexión de su propia práctica pedagógica, con actitud científica, capacitación y la creatividad que muestra al enfrentar diversas situaciones problemáticas que obstaculizan los logros de objetivos institucionales.	D1: Planificación curricular	1. Conocimiento del contexto.	Escala Ordinal		
				2. Conocimiento de las características de los estudiantes.			
				3. Aplicación de los procesos de planificación curricular.			
					D2: Mediación pedagógica	4. Interacción efectiva entre docente y estudiante.	
						5. Aplicación de las orientaciones pedagógicas.	
						6. Gestión del tiempo, espacios de aprendizaje y materiales educativos.	1.
					D3: Aplicación de la evaluación formativa de los aprendizajes.	7. Planificación de la evaluación.	1.
						8. Establecimiento de criterios para recojo de evidencias de aprendizaje.	2.
						9. Reflexión de su práctica.	3.

	valores para crear un clima adecuado en la institución donde se brinde atención individual y grupal de acuerdo a las necesidades psicológicas y contextuales de los estudiantes.				
--	--	--	--	--	--

ESCALA VALORATIVA PARA EVALUAR LA PRÁCTICA DOCENTE

Autor: Pedro Remberto González Vilchez

Se agradece anticipadamente la colaboración de los Docentes de la Institución Educativa “Alonso de Alvarado” de Bagua Grande.

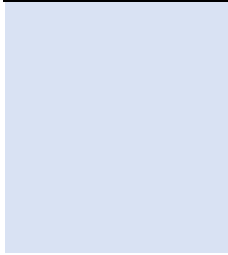
MARQUE CON UN ASPA (X) LA ALTERNATIVA QUE MEJOR VALORA CADA ITEM:

DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	ESCALA DE VALORACIÓN			
			NUNCA (1)	A VECES (3)	CASI SIEMPRE (5)	SIEMPRE (7)
D1: Planificación curricular	1. Conocimiento del contexto.	1. Determina los propósitos de aprendizaje que requieren en función de potencialidades y demandas de su entorno.				
	2. Conocimiento de las características de los estudiantes	2. Determina los propósitos de aprendizaje que requieren sus estudiantes en función de sus necesidades, características e intereses.				
	3. Aplicación de los procesos de planificación curricular.	3. Analiza las competencias a desarrollar, identificando sus capacidades y desempeños.				
		4. Diseña situaciones significativas que responden a los intereses y necesidades de sus estudiantes.				
		5. Diseña una secuencia didáctica que responde al enfoque del área y propósito de aprendizaje previsto.				
		6. Prevé la forma cómo se evaluarán los aprendizajes, determinando				

		<p>critérios, evidencias y momentos de retroalimentación</p>				
D2: Mediación pedagógica	4. Interacción efectiva entre docente y estudiante.	7. Desarrolla actividades de aprendizaje retadoras e interesantes para sus estudiantes.				
		8. Establece y mantiene una relación positiva con sus estudiantes.				
		9. Establece y mantiene una relación positiva entre estudiantes.				
	5. Aplicación de las orientaciones pedagógicas.	10. Propone situaciones retadoras que demandan el uso de diversas capacidades y recursos (estrategias, herramientas)				
		11. Genera el interés y disposición en sus estudiantes, durante la sesión de aprendizaje.				
		12. Plantea diversas actividades para que sus estudiantes aprendan a partir de su propia experiencia. (aprender haciendo)				
		13. Recupera saberes previos a través de preguntas o tareas con respecto al propósito de aprendizaje.				
		14. Identifica necesidades de capacitación del personal, organizando y gestionando espacios de interaprendizaje.				
		15. Aplica el error como oportunidad de aprendizaje, propiciando la reflexión.				
		16. Genera el conflicto cognitivo cuya solución permite poner en juego diversas				

		capacidades del estudiante.				
		17. Acompaña al estudiante para que alcance un nivel superior de aprendizaje.				
		18. Promueve el trabajo cooperativo, mediante actividades que les permita ir aprendiendo uno de otros.				
		19. Promueve el pensamiento complejo, interrelacionando distintas disciplinas.				
	6. Gestión del tiempo, espacios de aprendizaje y materiales educativos	20. Optimiza el tiempo en función del propósito de aprendizaje.				
		21. Usa los espacios y recursos disponibles de la institución.				
22. Usa adecuadamente los materiales educativos para implementar las estrategias previstas.						
D3: Aplicación de la evaluación formativa de los aprendizajes.	7. Planificación de la evaluación	23. Comprende la competencia por evaluar identificando las capacidades, el desempeño y evidencias de aprendizaje.				
		24. Analiza el estándar de aprendizaje del ciclo para comprender en qué nivel se encuentran sus estudiantes.				
25. Diseña situaciones significativas para identificar el nivel que han alcanzado sus estudiantes.						
26. Utiliza criterios de evaluación para construir instrumentos.						
8. Establecimiento de criterios para recojo de evidencias de aprendizaje		27. Comunica a los estudiantes en qué van a ser evaluados y los criterios de evaluación.				

		28. Recoge evidencias del logro de aprendizaje, sean reales o simuladas.				
	9. Reflexión de su práctica	29. Valora el desempeño actual de cada estudiante a partir del análisis de evidencias.				
		30. Retroalimenta a los estudiantes para ayudarlos a avanzar hacia el nivel esperado y ajustar la enseñanza a las necesidades identificadas.				



Anexo 3
Validaciones

INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

I. TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:

Liderazgo pedagógico innovador en la práctica docente de la institución educativa "Alonso de Alvarado" Bagua Grande.

II. NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

ESCALA VALORATIVA PARA EVALUAR LA PRÁCTICA DOCENTE

III. TESISTA:

Mg: Pedro Remberto González Vílchez.

IV. DECISIÓN:


Después de haber revisado el instrumento de recolección de datos, procedió a validarlo teniendo en cuenta su forma, estructura y profundidad; por tanto, permitirá recoger información concreta y real de la variable en estudio, coligiendo su pertinencia y utilidad.

OBSERVACIONES: Apto para su aplicación.

APROBADO: SI

NO

Chiclayo, 04 Octubre del 2020.



Dr. Juan Pedro Soplapuco Montalvo

EXPERTO

DNI 17404624

INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

I. TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:

Liderazgo pedagógico innovador en la práctica docente de la institución educativa "Alonso de Alvarado" Bagua Grande.

II. NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

ESCALA VALORATIVA PARA EVALUAR LA PRÁCTICA DOCENTE

III. TESISTA:

Mg: Pedro Remberto González Vilchez.

IV. DECISIÓN:

Después de haber revisado el instrumento de recolección de datos, procedió a validarlo teniendo en cuenta su forma, estructura y profundidad; por tanto, permitirá recoger información concreta y real de la variable en estudio, coligiendo su pertinencia y utilidad.

OBSERVACIONES: Apto para su aplicación.

APROBADO: SI

NO

Bagua Grande, 04 octubre del 2020.



Dr. Edgar Joselito Villegas Mego

EXPERTO
DNI: 33671487

INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

I. TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:

Liderazgo pedagógico innovador en la práctica docente de la institución educativa "Alonso de Alvarado" Bagua Grande.

II. NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

ESCALA VALORATIVA PARA EVALUAR LA PRÁCTICA DOCENTE

III. TESISTA:

Mg: Pedro Remberto González Vilchez.

IV. DECISIÓN:

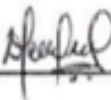
Después de haber revisado el instrumento de recolección de datos, procedió a validarlo teniendo en cuenta su forma, estructura y profundidad; por tanto, permitirá recoger información concreta y real de la variable en estudio, coligiendo su pertinencia y utilidad.

OBSERVACIONES: Apto para su aplicación.

APROBADO: SI

NO

Bagua Grande, 10 octubre del 2020.



Dra. Lady Maldonado Cubas.

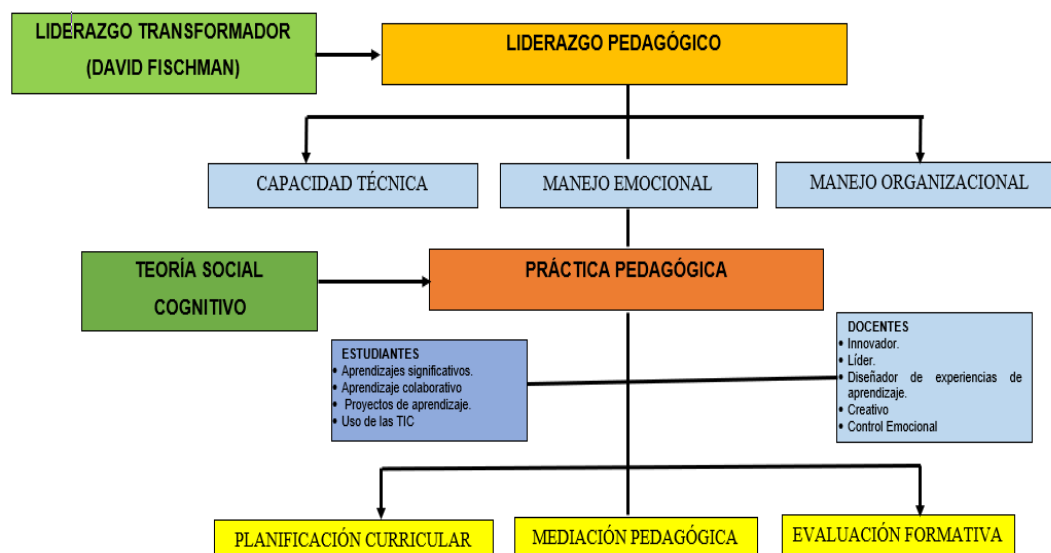
EXPERTO

Anexo 4

PROPUESTA

Modelo de liderazgo pedagógico innovador en la práctica docente en la Institución Educativa Alonso de Alvarado – Bagua Grande.

I. Representación gráfica de la propuesta



Introducción

Ante la realidad educativa descrita en los hallazgos sobre la práctica pedagógica, que se establecieron en la muestra de estudio, se cree adecuado diseñar el Modelo de liderazgo pedagógico innovador en la práctica pedagógica en los docentes de la Institución Educativa Alonso de Alvarado – Bagua Grande.

Se pretende mejorar las dimensiones del liderazgo pedagógico tales como: capacidad técnica, manejo emocional, manejo organizacional, así como evaluar los resultados en la mejora de los aprendizajes, procesos que pueden alcanzarse al poner en práctica el buen desempeño docente principio de la teoría del aprendizaje y la teoría de la autoeficacia.

II. Objetivos

2.1. Objetivo General

Mejorar el nivel de aprendizaje de los estudiantes a través de la aplicación de liderazgo pedagógico innovador basado en el buen desempeño docente en los profesores de la Institución Alonso de Alvarado – Bagua Grande.

2.1.1. Objetivos específicos

- a. Desarrollar la capacidad técnica pedagógica aplicando el modelo de liderazgo pedagógico innovador aprendizaje basado en el desempeño docente en los estudiantes de la Institución Educativa Alonso de Alvarado – Bagua Grande.
- b. Desarrollar la capacidad del manejo emocional adecuado para generar estrategias de trabajo aplicando el modelo de liderazgo pedagógico basado en el buen desempeño docente en los estudiantes de la Institución Educativa Alonso de Alvarado – Bagua Grande.
- c. Desarrollar la capacidad de Manejo organizacional para ejecutar estrategias motivadoras aplicando el modelo de liderazgo pedagógico innovador aprendizaje basado en el buen desempeño docente en los estudiantes de la Institución Educativa Alonso de Alvarado – Bagua Grande.
- d. Desarrollar la capacidad de evaluar la ejecución de la práctica docente , aplicando el modelo de liderazgo pedagógico basado en proyectos en el desempeño docente en la Institución Educativa Alonso de Alvarado – Bagua Grande.

III. Teoría o enfoque

La propuesta de programa educativo se fundamenta en el enfoque constructivista el mismo que se apoya de los aportes teóricos de Piaget, Ausubel y Vygotsky, en la teoría social cognitiva, la teoría del aprendizaje social, también se apoya de la teoría de la autoeficacia.

IV. FUNDAMENTOS

Ejercer liderazgo pedagógico significa basarse en la práctica y la reflexión informada de los docentes. Los maestros deben estar capacitados para ejercer responsabilidad profesional y juicios de apoyo por parte de los directores que son líderes pedagógicos (Neil, Cavanagh, & Silcox, 2003). Una de las funciones fundamentales del líder es la transformación de las instituciones educativas como inculcar una visión compartida, es decir de ser visionarios y aprovechar las oportunidades que se les presenta inculcando en sus docentes compromiso para lograr objetivos comunes.

El Director debe poseer la capacidad del manejo pedagógico que le permita establecer objetivos y metas de aprendizaje de los estudiantes, así como dar apoyo técnico a los docentes, hacer el seguimiento, evaluar sus prácticas, planificar los procesos educativos y monitorear los aprendizajes. Esto hace que el director gane el reconocimiento y el respeto de docentes y estudiantes. Por ello, el director es impulsor del trabajo en equipo, del accionar cooperativo, no solo en el trato a los estudiantes y docentes sino con todos los integrantes de la comunidad educativa. Contreras (2016). La visión técnica requiere tener una concepción profunda del contenido educativo del programa, la metodología y el plan de mejora continua, el dominio de los medios TIC, espacios virtuales y recursos para el aprendizaje profesional y de los estudiantes en un nivel más elevado de participación (Medina & Gómez, 2014).

Manejo emocional y situacional. Implica conducir la relación con los docentes, y ser hábil en adaptarse a contextos cambiantes. Está relacionado con la capacidad de motivar el trabajo en equipo, velar por un buen clima escolar, demostrar altas expectativas en estudiantes y docentes, escuchar y abrir espacios de participación. (Minedu, 2013). El perfil del director conlleva a poseer estabilidad emocional con la finalidad de cumplir con la misión que tiene frente a la comunidad, gozar de virtudes

comunicacionales a fin de tomar decisiones certeras y eficaces en beneficio de su comunidad.

La emoción es importante en el liderazgo educativo porque líderes, maestros y estudiantes comprenden sus roles de subordinación de manera significativa a través de expresiones emocionales y silencios aprendidos (Zorn & Boler, 2007).

Manejo organizacional está relacionado con la capacidad de estructurar una organización escolar eficaz y eficiente, que permita a los docentes realizar un buen trabajo organizativo y académico. El líder pedagógico organiza de tal manera que ayude al esfuerzo en conjunto sea eficiente, eficaz, la orientación al trabajo, priorizando tareas, las actividades que debe realizar. Así mismo, el líder pedagógico asigna tareas a realizar, las jerarquiza por nivel de importancia, según la necesidad. “el emprendimiento de actividades por funciones, áreas, niveles, equipos, y, por otro lado, se estructura asignando autoridad a otros mediante la delegación de responsabilidades” (López, 2003).

Con esta apropiada dirección en la institución educativa, el buen desempeño docente se observa en el desarrollo de competencias de interacción entre los sujetos de la educación. Los buenos desempeños están asociados a las buenas prácticas pedagógicas y, generalmente metodológicas que los profesores deben demostrar para hacer que los estudiantes estén motivados y disfruten de la educación (Burga, 2017).

El Minedu y el consejo nacional de educación (2012) establecieron en el marco del buen desempeño docente, un conjunto de estrategias orientadas a mejorar los aprendizajes, desde la planificación, la mediación y evaluación de los procesos pedagógicos, su capacitación profesional orientado al logro de competencias de los estudiantes. En el objetivo tres del proyecto educativo nacional plantea un sistema integral de formación en servicio para todos los docentes del país, estableciéndose una gestión educativa descentralizada, cuyo liderazgo pedagógico es asumida por los directores cuya labor es ser asesor directo de los docentes, haciendo seguimiento a los aprendizajes de los estudiantes, monitoreando las prácticas docentes en los escenarios de aprendizaje

ENCUESTA PARA LOS EXPERTOS

I. DATOS GENERALES Y AUTOEVALUACIÓN DE LOS EXPERTOS

Respetado profesional:

De acuerdo a la investigación que estoy realizando, relacionada al liderazgo pedagógico en la práctica docente del nivel secundario del distrito de Bagua Grande, me resultará de gran utilidad toda la información que al respecto me pudiera brindar, en calidad de experto en la materia.

Objetivo: Valorar su grado de experiencia en la temática referida.

En consecuencia, solicito muy respetuosamente, responda a las siguientes interrogantes:

1. Datos generales del experto encuestado:

- 1.1. Años de experiencia en la Educación : 28 años de servicio.
1.2. Cargo que ha ocupado : Directora, sub directora,
Especialista en educación.
1.3. Institución Educativa donde labora actualmente : UGEL Utcubamba
1.4. Especialidad : Biología y Química.
1.5. Grado académico alcanzado : Doctora en Educación.

2. Test de autoevaluación del experto:

2.1 Señale su nivel de dominio acerca de la esfera sobre la cual se consultará, marcando con una cruz o aspa sobre la siguiente escala (Dominio mínimo = 1 y dominio máximo= 10)

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

2.2 Evalúe la influencia de las siguientes fuentes de argumentación en los criterios valorativos aportados por usted:

Fuentes de argumentación	Grado de influencia en las fuentes de argumentación		
	Alto	Medio	Bajo
Análisis teóricos realizados por Ud.	X		
Su propia experiencia.	X		
Trabajos de autores nacionales.		X	
Trabajos de autores extranjeros.		X	
Conocimiento del estado del problema en su trabajo propio.	X		
Su intuición.	X		

II. EVALUACIÓN DE LA PROPUESTA POR EL EXPERTO:

Nombres y apellidos del experto	Lady Maldonado Cubas.
---------------------------------	-----------------------

Se ha elaborado un instrumento para que se evalúe

PROPUESTA DE LIDERAZGO PEDAGÓGICO INNOVADOR EN LA PRÁCTICA DOCENTE DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA ALONSO DE ALVARADO DE BAGUA GRANDE.

Por las particularidades del indicado Trabajo de Investigación es necesario someter a su valoración, en calidad de experto; aspectos relacionados con la variable de estudio: PRACTICA DOCENTE

Mucho le agradeceré se sirva otorgar según su opinión, una categoría a cada ítem que aparece a continuación, marcando con una **X** en la columna correspondiente. Las categorías son:

Muy adecuado (MA)
 Bastante adecuado (BA)
 Adecuado (A)
 Poco adecuado (PA)
 Inadecuado (I)

Si Ud. considera necesario hacer algunas recomendaciones o incluir otros aspectos a evaluar, le agradezco sobremedida.

2.1. ASPECTOS GENERALES:

Nº	Aspectos a evaluar	MA	BA	A	PA	I
1	Nombre de la propuesta.	X				
2	Representación gráfica de la propuesta.		X			
3	Secciones que comprende.		X			
4	Nombre de estas secciones.		X			
5	Elementos componentes de cada una de sus secciones.		X			
6	Interrelaciones entre los componentes estructurales de la propuesta.	X				

2.2. CONTENIDO

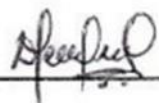
Nº	Aspecto a evaluar	MA	BA	A	PA	I
1	Orientaciones pertinentes a la problemática a tratar.	X				
2	Coherencia entre el título y la propuesta de modelo.	X				
3	La propuesta guarda relación con el objetivo general.	X				
4	El objetivo general guarda relación con los objetivos específicos.	X				
5	Relaciones de los objetivos específicos con las actividades a trabajar.		X			
6	Las estrategias guardan relación con el modelo.	X				
7	El organigrama estructural guarda relación con la propuesta.	X				
8	Los principios guardan relación con el objetivo.		X			
9	La fundamentación tiene sustento para la propuesta de modelo.		X			
Nº	Aspecto a evaluar	MA	BA	A	PA	I
10	El modelo contiene viabilidad en su estructura	X				
11	Los contenidos del modelo tienen impacto académico y social.	X				

12	La propuesta tiene sostenibilidad en el tiempo y en el espacio	X				
13	La propuesta está insertada en la Investigación.	X				
14	La propuesta contiene fundamentos teóricos	X				

2.3. VALORACIÓN INTEGRAL DE LA PROPUESTA

N	Aspectos a evaluar	MA	BA	A	PA	I
1	Pertinencia.	X				
2	Actualidad: La propuesta del modelo tiene relación con el conocimiento científico del tema de Investigación.	X				
3	Congruencia interna de los diversos elementos propios del estudio de Investigación.		X			
4	El aporte de validación de la propuesta favorecerá el propósito de la tesis para su aplicación.	X				

Lugar y fecha: Bagua Grande, 06 de diciembre del 2020.



Firma del experto
DNI N°: 16723685

Agradezco sus valiosas consideraciones:

Nombres: Lady Maldonado Cubas.

Dirección electrónica: maldonadocubaslady@gmail.com

Teléfono: 944977062.

ENCUESTA PARA LOS EXPERTOS

I. DATOS GENERALES Y AUTOEVALUACIÓN DE LOS EXPERTOS

Respetado profesional:

De acuerdo a la investigación que estoy realizando, relacionada al liderazgo pedagógico en la práctica docente del nivel secundario del distrito de Bagua Grande, me resultará de gran utilidad toda la información que al respecto me pudiera brindar, en calidad de experto en la materia.

Objetivo: Valorar su grado de experiencia en la temática referida.

En consecuencia, solicito muy respetuosamente, responda a las siguientes interrogantes:

1. Datos generales del experto encuestado:

1.1. Años de experiencia en la Educación : Más de 21 años

1.2. Cargo que ha ocupado : Director

1.3. Institución Educativa donde labora actualmente : SAN JOSÉ 16606

1.4. Especialidad : LENGUA Y LITERATURA

1.5. Grado académico alcanzado : Doctor

2. Test de autoevaluación del experto:

2.1 Señale su nivel de dominio acerca de la esfera sobre la cual se consultará, marcando con una cruz o aspa sobre la siguiente escala (Dominio mínimo = 1 y dominio máximo= 10)

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

2.2 Evalúe la influencia de las siguientes fuentes de argumentación en los criterios valorativos aportados por usted:

Fuentes de argumentación	Grado de influencia en las fuentes de argumentación		
	Alto	Medio	Bajo
Análisis teóricos realizados por Ud.	X		
Su propia experiencia.	X		
Trabajos de autores nacionales.		X	
Trabajos de autores extranjeros.		X	
Conocimiento del estado del problema en su trabajo propio.	X		
Su intuición.	X		

II. EVALUACIÓN DE LA PROPUESTA POR EL EXPERTO:

Nombres y apellidos del experto	VILLEGAS MEGO EDGAR JOSELITO
---------------------------------	-------------------------------------

Se ha elaborado un instrumento para que se evalúe

PROPUESTA DE LIDERAZGO PEDAGÓGICO INNOVADOR EN LA PRACTICA DOCENTE DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA ALONSO DE ALVARADO DE BAGUA GRANDE.

Por las particularidades del indicado Trabajo de Investigación es necesario someter a su valoración, en calidad de experto; aspectos relacionados con la variable de estudio: PRACTICA DOCENTE

Mucho le agradeceré se sirva otorgar según su opinión, una categoría a cada ítem que aparece a continuación, marcando con una **X** en la columna correspondiente. Las categorías son:

Muy adecuado (MA)
Bastante adecuado (BA)
Adecuado (A)
Poco adecuado (PA)
Inadecuado (I)

Si Ud. considera necesario hacer algunas recomendaciones o incluir otros aspectos a evaluar, le agradezco sobremanera.

2.1. ASPECTOS GENERALES:

N°	Aspectos a evaluar	MA	BA	A	PA	I
1	Nombre de la propuesta.	X				
2	Representación gráfica de la propuesta.		X			
3	Secciones que comprende.		X			
4	Nombre de estas secciones.		X			
5	Elementos componentes de cada una de sus secciones.		X			
6	Interrelaciones entre los componentes estructurales de la propuesta.	X				

2.2. CONTENIDO

N°	Aspecto a evaluar	MA	BA	A	PA	I
1	Orientaciones pertinentes a la problemática a tratar.	X				
2	Coherencia entre el título y la propuesta de modelo.	X				
3	La propuesta guarda relación con el objetivo general.	X				
4	El objetivo general guarda relación con los objetivos específicos.	X				
5	Relaciones de los objetivos específicos con las actividades a trabajar.		X			
6	Las estrategias guardan relación con el modelo.	X				
7	El organigrama estructural guarda relación con la propuesta.	X				
8	Los principios guardan relación con el objetivo.		X			

9	La fundamentación tiene sustento para la propuesta de modelo.		X			
N°	Aspecto a evaluar	MA	BA	A	PA	I
10	El modelo contiene viabilidad en su estructura	X				
11	Los contenidos del modelo tienen impacto académico y social.	X				
12	La propuesta tiene sostenibilidad en el tiempo y en el espacio	X				
13	La propuesta está insertada en la Investigación.	X				
14	La propuesta contiene fundamentos teóricos	X				

2.3. VALORACIÓN INTEGRAL DE LA PROPUESTA

N	Aspectos a evaluar	MA	BA	A	PA	I
1	Pertinencia.	X				
2	Actualidad: La propuesta del modelo tiene relación con el conocimiento científico del tema de Investigación.	X				
3	Congruencia interna de los diversos elementos propios del estudio de Investigación.		X			
4	El aporte de validación de la propuesta favorecerá el propósito de la tesis para su aplicación.	X				



Lugar y fecha: Bagua Grande , 06 de Diciembre del 2020.

Firma del experto
DNI N°:33671487.....

Agradezco sus valiosas consideraciones:

Nombres: Edgar Joselito Villegas Mego.....

Dirección electrónica: ejvillegasmego@hotmail.com.....

Teléfono: 952816809.....

ENCUESTA PARA LOS EXPERTOS

III. DATOS GENERALES Y AUTOEVALUACIÓN DE LOS EXPERTOS

Respetado profesional:

De acuerdo a la investigación que estoy realizando, relacionada al liderazgo pedagógico en la práctica docente del nivel secundario del distrito de Bagua Grande, me resultará de gran utilidad toda la información que al respecto me pudiera brindar, en calidad de experto en la materia.

Objetivo: Valorar su grado de experiencia en la temática referida.

En consecuencia, solicito muy respetuosamente, responda a las siguientes interrogantes:

1. Datos generales del experto encuestado:

- 1.6. Años de experiencia en la Educación : 32 años
1.7. Cargo que ha ocupado : Director de Estudios

1.8. Institución Educativa donde labora actualmente : RIATEK SAC
1.9. Especialidad : Asesor Pedagógico
1.10. Grado académico alcanzado : Doctor en Educación.

2. Test de autoevaluación del experto:

2.3 Señale su nivel de dominio acerca de la esfera sobre la cual se consultará, marcando con una cruz o aspa sobre la siguiente escala (Dominio mínimo = 1 y dominio máximo= 10)

1	2	3	4	5	6	7	8	9 ^X	10
---	---	---	---	---	---	---	---	----------------	----

2.4 Evalúe la influencia de las siguientes fuentes de argumentación en los criterios valorativos aportados por usted:

Fuentes de argumentación	Grado de influencia en las fuentes de argumentación		
	Alto	Medio	Bajo
Análisis teóricos realizados por Ud.	X		
Su propia experiencia.	X		
Trabajos de autores nacionales.		X	
Trabajos de autores extranjeros.			
Conocimiento del estado del problema en su trabajo propio.	X		

Su intuición.		X	
---------------	--	---	--

IV. EVALUACIÓN DE LA PROPUESTA POR EL EXPERTO:

Nombres y apellidos del experto	JORGE LUIS CÓRDOVA PRADO
---------------------------------	--------------------------

Se ha elaborado un instrumento para que se evalúe

PROPUESTA DE LIDERAZGO PEDAGÓGICO INNOVADOR EN LA PRÁCTICA DOCENTE DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA ALONSO DE ALVARADO DE BAGUA GRANDE.

Por las particularidades del indicado Trabajo de Investigación es necesario someter a su valoración, en calidad de experto; aspectos relacionados con la variable de estudio: PRACTICA DOCENTE

Mucho le agradeceré se sirva otorgar según su opinión, una categoría a cada ítem que aparece a continuación, marcando con una **X** en la columna correspondiente. Las categorías son:

Muy adecuado (MA)
 Bastante adecuado (BA)
 Adecuado (A)
 Poco adecuado (PA)
 Inadecuado (I)

Si Ud. considera necesario hacer algunas recomendaciones o incluir otros aspectos a evaluar, le agradezco sobremanera.

2.1. ASPECTOS GENERALES:

N°	Aspectos a evaluar	MA	BA	A	PA	I
1	Nombre de la propuesta.		X			
2	Representación gráfica de la propuesta.	X				
3	Secciones que comprende.		X			
4	Nombre de estas secciones.		X			
5	Elementos componentes de cada una de sus secciones.	X				
6	Interrelaciones entre los componentes estructurales de la propuesta.		X			

2.2. CONTENIDO

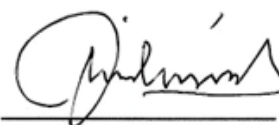
N°	Aspecto a evaluar	MA	BA	A	PA	I
1	Orientaciones pertinentes a la problemática a tratar.		X			
2	Coherencia entre el título y la propuesta de modelo.		X			
3	La propuesta guarda relación con el objetivo general.	X				
4	El objetivo general guarda relación con los objetivos específicos.		X			
5	Relaciones de los objetivos específicos con las actividades a trabajar.		X			
6	Las estrategias guardan relación con el modelo.	X				
7	El organigrama estructural guarda relación con la propuesta.		X			
8	Los principios guardan relación con el objetivo.		X			

9	La fundamentación tiene sustento para la propuesta de modelo.			X		
N°	Aspecto a evaluar	MA	BA	A	PA	I
10	El modelo contiene viabilidad en su estructura	X				
11	Los contenidos del modelo tienen impacto académico y social.	X				
12	La propuesta tiene sostenibilidad en el tiempo y en el espacio		X			
13	La propuesta está insertada en la Investigación.	X				
14	La propuesta contiene fundamentos teóricos	X				

2.3. VALORACIÓN INTEGRAL DE LA PROPUESTA

N	Aspectos a evaluar	MA	BA	A	PA	I
1	Pertinencia.	X				
2	Actualidad: La propuesta del modelo tiene relación con el conocimiento científico del tema de Investigación.		X			
3	Congruencia interna de los diversos elementos propios del estudio de Investigación.		X			
4	El aporte de validación de la propuesta favorecerá el propósito de la tesis para su aplicación.		X			

Lugar y fecha: Bagua Grande, 06 de diciembre del 2020.



Firma del experto
DNI N°: 16723685

Agradezco sus valiosas consideraciones:

Nombres: JORGE LUIS CÓRDOVA PRADO

Dirección electrónica: riatek@hotmail.com

Teléfono: 999 027 400.



CONSTANCIA DE AUTORIZACIÓN

Visto la solicitud de autorización para realizar investigación, presentada en forma virtual a mi persona, por el alumno **Pedro Remberto González Vilchez**, estudiante del VI ciclo del Programa Académico de Doctorado de la Escuela de Posgrado de la Universidad Cesar Vallejo Filial Chiclayo, donde explica que, para obtener el Grado Académico de Doctor, debe elaborar, presentar, sustentar y aprobar un trabajo de investigación científica (Tesis). Para lo cual necesita ejecutar la aplicación de instrumentos de investigación. Escala valorativa para evaluar la práctica docente a Profesores de la Institución Educativa Alonso de Alvarado. Bagua Grande. Se expide el presente documento:

Autorizando al estudiante **Pedro Remberto González Vilchez** ejecutar la aplicación de instrumentos de investigación a docentes en forma virtual.

Se le expide la presente a solicitud de la parte interesada, en honor a la verdad, para los fines que estime pertinentes.

Bagua Grande, 15 de octubre del 2020


I.E. "ALONSO DE ALVARADO"
Bagua Grande

Lic. **Donel Cabas Hurtado**
DNI 1013641893
DIRECTOR



CONSTANCIA DE APLICACIÓN

Visto la solicitud de autorización para realizar investigación, presentada en forma virtual a mi persona, por el alumno Pedro Remberto González Vilchez, estudiante del VI ciclo del Programa Académico de Doctorado de la Escuela de Posgrado de la Universidad Cesar Vallejo Filial Chiclayo, donde explica que, para obtener el Grado Académico de Doctor, debe elaborar, presentar, sustentar y aprobar un trabajo de investigación científica. Desarrollando la Tesis titulada ***“Modelo de liderazgo pedagógico innovador en la práctica docente de la Institución Educativa Alonso de Alvarado – Bagua Grande”***. Para lo cual:

HAGO CONSTAR

Que, se realizó la aplicación de instrumentos de investigación: Escala valorativa para evaluar la práctica docente con cada uno de los docentes de la Institución Educativa.

Se le expide la presente a solicitud de la parte interesada, en honor a la verdad, para los fines que estime pertinentes.

Bagua Grande, 20 de octubre del 2020

Stamp: INSTITUCIÓN EDUCATIVA ALONSO DE ALVARADO, UGEL Utcubamba, DRELCCH, Utcubamba, Amazonas, 2007.
Signature: Lic. Rafael Cubas Heriada, C.M. 20.3 13892