



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Liderazgo pedagógico y práctica docente desde la percepción de
estudiantes en dos instituciones educativas públicas, UGEL 04. Lima,
2022

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

AUTORA:

Vega Sulluchuco, Silvia Patricia (orcid.org/0000-0002-7542-9202)

ASESOR:

Dr. Asmad Mena, Gimmy Roberto (orcid.org/0000-0001-9630-6511)

COASESORA:

Dra. Brizuela Lopez, Mariela Pilar (orcid.org/0000-0002-8610-4681)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión y calidad educativa

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Apoyo a la reducción de brechas y carencias en la educación en todos sus niveles

LIMA - PERÚ

2023

Dedicatoria

Dedico el presente trabajo a mis hijos (Bryanna e Iker) quienes son mi mayor motivación, a mis padres por su apoyo incondicional y a mi esposo por alentarme a conseguir mis objetivos.

Agradecimiento

A los docentes de la Universidad César Vallejo porque contribuyeron en mi desarrollo profesional, en especial a mi asesor por su dedicación, orientación y paciencia. También a mis directivos, colegas y estudiantes por su disposición y contribución respecto al presente estudio.

Índice de contenido

	Pág.
Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenido	iv
Índice de tablas	v
Índice de figuras	vi
Resumen	vii
Abstract	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	5
III. METODOLOGÍA	19
3.1 Tipo y diseño de la investigación	19
3.2 Variables y operacionalización	20
3.3 Población, muestra, muestreo	21
3.4 Técnica e instrumentos de recolección de datos	24
3.5 Procedimientos	26
3.6 Método de análisis de datos	27
3.7 Aspectos éticos	27
IV. RESULTADOS	28
V. DISCUSIÓN	42
VI. CONCLUSIONES	49
VII. RECOMENDACIONES	51
REFERENCIAS	53
ANEXOS	61

Índice de tablas

	Pág.
Tabla 1. Distribución de la población	21
Tabla 2. Muestra de estudio	23
Tabla 3. Validez de expertos	24
Tabla 4. Baremos de las variables y dimensiones	26
Tabla 5. Tabla cruzada liderazgo pedagógico vs práctica docente	28
Tabla 6. Tabla cruzada construir una visión institucional vs práctica docente	29
Tabla 7. Tabla cruzada establecimiento de metas vs práctica docente	30
Tabla 8. Tabla cruzada ofrecer apoyos individualizados vs práctica docente	31
Tabla 9. Tabla cruzada inducir altas expectativas vs práctica docente	32
Tabla 10. Tabla cruzada construir una cultura escolar productiva vs práctica docente	33
Tabla 11. Información de ajuste de los modelos de la hipótesis general	36
Tabla 12. Pseudo R cuadrado de la hipótesis general	36
Tabla 13. Información de ajuste de los modelos de la hipótesis específica 1	37
Tabla 14. Pseudo R cuadrado de la hipótesis específica 1	37
Tabla 15. Información de ajuste de los modelos de la hipótesis específica 2	38
Tabla 16. Pseudo R cuadrado de la hipótesis específica 2	38
Tabla 17. Información de ajuste de los modelos de la hipótesis específica 3	39
Tabla 18. Pseudo R cuadrado de la hipótesis específica 3	39
Tabla 19. Información de ajuste de los modelos de la hipótesis específica 4	40
Tabla 20. Pseudo R cuadrado de la hipótesis específica 4	40
Tabla 21. Información de ajuste de los modelos de la hipótesis específica 5	41
Tabla 22. Pseudo R cuadrado de la hipótesis específica 5	41

Índice de figuras

	Pág.
Figura 1. Liderazgo pedagógico y práctica docente	28
Figura 2. Construir una visión institucional y práctica docente	29
Figura 3. Establecimiento de metas y práctica docente	30
Figura 4. Ofrecer apoyos individualizados y práctica docente	31
Figura 5. Inducir altas expectativas y práctica docente	32
Figura 6. Construir una cultura escolar productiva y práctica docente	33

Resumen

La presente investigación abordó el estudio del liderazgo pedagógico y la práctica docente, el objetivo general fue determinar la influencia del liderazgo pedagógico en la práctica docente desde la percepción de estudiantes en dos instituciones educativas públicas, UGEL 04. Lima, 2022.

La metodología fue tipo aplicada, de nivel explicativo, enfoque cuantitativo, método hipotético deductivo y un diseño no experimental, correlacional causal, la muestra fue probabilística estratificada, conformada por 218 estudiantes de dos instituciones educativas. La técnica fue la encuesta y como instrumento el cuestionario, donde los hallazgos del Alfa de Cronbach para la variable liderazgo pedagógico fue de 0,941 y para la práctica docente 0,967.

En los resultados del modelo de regresión logística ordinal, el nivel de significancia tuvo un valor de 0,000 siendo inferior a 0,05 por lo tanto, se aseveró que el liderazgo pedagógico es predictor en la práctica docente, ello fue corroborado con la prueba Pseudo R^2 donde los hallazgos de Cox y Snell igualmente para Nagelkerke fue 0,854 lo cual señaló que el liderazgo pedagógico explica a la práctica docente en 85,4 %, según Cox y Snell, del mismo modo para Nagelkerke Se concluyó que el liderazgo pedagógico predice en la práctica docente.

Palabras clave: Liderazgo pedagógico, práctica docente, pedagogía.

Abstract

The present research addressed the study of pedagogical leadership and teaching practice, the general objective was to determine the influence of pedagogical leadership on teaching practice from the perception of students in two public educational institutions, UGEL 04. Lima, 2022.

The methodology was applied type, explanatory level, quantitative approach, hypothetical deductive method and a non-experimental design, causal correlational, the sample was stratified probabilistic, consisting of 218 students from two educational institutions. The technique was the survey and the instrument was the questionnaire, where the findings of Cronbach's alpha for the pedagogical leadership variable was 0.941 and for teaching practice 0.967.

In the results of the ordinal logistic regression model, the significance level had a value of 0.000 being less than 0.05; therefore, it was asserted that pedagogical leadership is a predictor of teaching practice, This was corroborated with the Pseudo R2 test where the findings of Cox and Snell also for Nagelkerke was 0.854 which indicated that pedagogical leadership explains teaching practice in 85.4 %, according to Cox and Snell, in the same way for Nagelkerke it was concluded that pedagogical leadership predicts teaching practice.

Keywords: Pedagogical leadership, teaching practice, pedagogy.

I. INTRODUCCIÓN

La educación tradicionalmente era impartir conocimientos, actualmente en un mundo cambiante, incierto y complejo exige a los maestros asumir un rol de liderazgo y que a través de su práctica docente cree un ambiente propicio para conducir el logro de los aprendizajes.

Cruz-Aguayo et al. (2020) sostienen que varios países de América están tomando acciones para preparar mejor a los maestros, enfatizándose en su práctica docente, que incluye la aplicación de evaluaciones a través de la observación de su práctica en el aula, cuyo resultado se usa de manera efectiva para mejorar la enseñanza y abrir camino hacia una mejor calidad educativa. Por otro lado, mencionaron que solo cinco de 19 países han desarrollado estándares que precisa qué debe saber y saber hacer el docente.

Según la OCDE (2018) a través de la encuesta internacional de enseñanza aprendizaje sostiene que 71 % de docentes evidenciaron que la retroalimentación es una forma que los ayuda a mejorar su práctica pedagógica, puesto que les permite identificar sus fortalezas y debilidades para mejorar la calidad en la enseñanza. También nueve de cada diez maestros consideran en su práctica docente una oportunidad de influir en el desarrollo de sus estudiantes.

León (2018) manifestó que la práctica docente en el Perú se vio afectada con los primeros resultados de la ECE, esto demostró el colapso educativo; a partir de entonces estos resultados han influido sobre las orientaciones de la práctica docente articulándose con las políticas educativas. En el 2018 en comprensión lectora un 37.8 % alcanzó el nivel satisfactorio, 56.4 % en proceso y 5.8 % en inicio; frente a los resultados del 2007 donde 15.9 % alcanzó el nivel satisfactorio, 54.4 % en proceso y 29.8 % en inicio. Además, en matemática un 14.7 % alcanzó el nivel satisfactorio, 30.3 % en proceso y 55 % en inicio; frente a los resultados del 2007 donde 7.2 % alcanzó el nivel satisfactorio, 36.3 % en proceso y 56.5 % en inicio.

Rodríguez y Hernández (2018) manifestaron que el problema de la práctica docente está orientado con la función que asume el docente en el aula, acompañado de la falta de estrategias para despertar el interés de los educandos, dinámicas de participación y metodología para el trabajo grupal. En ese sentido, el docente debe cambiar su perspectiva y enfocarse en las

necesidades de sus estudiantes, para ello debe realizar una reflexión crítica respecto a los que hace.

El MINEDU (2019a) en el año 2017 inició la evaluación de desempeño de los maestros, con la finalidad de identificar las carencias en su formación y brindarle orientación respecto a su práctica docente, previo a la evaluación se realizaron charlas y capacitaciones con la finalidad de orientar las rúbricas de evaluación respecto a observación de aula. En la primera evaluación 38 maestros de 5 437 desaprobaron. Posteriormente el MINEDU (2019b), en una segunda evaluación realizada en 2018 desaprobaron 432 docentes de un total de 15 831, siendo Tacna, Ica y Junín las regiones con mayor desaprobadados.

En las instituciones educativas públicas de la UGEL 04 del distrito de Puente Piedra, Lima. Los maestros muestran poco compromiso en su práctica docente, no elaboran una programación en función a las necesidades de los educandos, tampoco planifican sus sesiones y varían el uso de recursos de enseñanza de acuerdo a los contenidos, además la falta de autorreflexión en su rol pedagógico conlleva a que los aprendizajes de los estudiantes se vean afectados; por consiguiente, no se logre las capacidades y desempeños de aprendizaje. En ese sentido, las instituciones educativas realizan los monitoreos y acompañamientos pedagógicos con la finalidad de registrar objetivamente la actuación del maestro en el aula, los resultados registrados en las rúbricas de observación sirven para fortalecer y guiar la práctica docente, además de asumir compromisos en función a la calidad educativa. Así mismo, el liderazgo pedagógico a través de una visión compartida, influencia y motivación personal contribuye al fortalecimiento de las capacidades de los maestros y al cambio de la práctica docente garantizando un buen desempeño.

Por consiguiente, se ha planteado el problema general: ¿Cómo influye el liderazgo pedagógico en la práctica docente desde la percepción de estudiantes en dos instituciones educativas públicas, UGEL 04. Lima, 2022?, además se han establecido las siguientes preguntas específicas: (1) ¿Cómo influye la construcción de una visión institucional en la práctica docente desde la percepción de estudiantes en dos instituciones educativas públicas, UGEL 04. Lima, 2022?; (2) ¿Cómo influye el establecimiento de metas en la práctica docente desde la percepción de estudiantes en dos instituciones educativas públicas, UGEL 04. Lima, 2022?; (3)¿Cómo influye ofrecer apoyos

individualizados en la práctica docente desde la percepción de estudiantes en dos instituciones educativas públicas, UGEL 04. Lima, 2022?; (4); ¿Cómo influye inducir altas expectativas en la práctica docente desde la percepción de estudiantes en dos instituciones educativas públicas, UGEL 04. Lima, 2022?; (5); ¿Cómo influye construir una cultura escolar en la práctica docente desde la percepción de estudiantes en dos instituciones educativas públicas, UGEL 04. Lima, 2022?

El presente proyecto tiene una justificación teórica porque se consideró a Paucar (2016) quien sostuvo que el liderazgo pedagógico inspira una visión compartida, el líder a través de sus acciones motiva a los estudiantes y docentes al logro de los objetivos institucionales a corto o largo plazo. Por otro lado, se consideró la teoría de Davini (2015) quien manifestó que la práctica docente se encuentra inmerso en sistema escolar donde intervienen diversos actores educativos como estudiantes, autoridades, padres de familia y maestros.

En cuanto a la justificación metodológica se desarrolló mediante el nivel explicativo, tipo aplicada, enfoque cuantitativo, con un diseño no experimental y un método hipotético deductivo, el instrumento a emplear fue un cuestionario, que fueron validados por juicios de expertos y contribuyeron en la recopilación de los datos para determinar la relación entre las variables. Además, tanto los instrumentos y los resultados del estudio sirvieron como antecedente para futuras investigaciones relacionadas con el liderazgo pedagógico y práctica docente.

Del mismo modo la justificación práctica se realizó porque pretende concientizar a los maestros del rol que tienen dentro del aula, son ellos quienes les dan forma a las propuestas educativas; en ese sentido esta investigación pretende beneficiar a los sujetos involucrados en la educación, directivos y maestros ya que asumiendo un sentido crítico de su práctica docente y del quehacer en el aula modificarán su actuaciones y esto tendrá un efecto un positivo en el aprendizaje de los educandos, además ayudará a fortalecer la calidad educativa de sus instituciones.

El estudio en relación al objetivo general se dispuso: Determinar la influencia del liderazgo pedagógico en la práctica docente desde la percepción de estudiantes en dos instituciones educativas públicas, UGEL 04. Lima, 2022; y como objetivos específicos: (1) Establecer la influencia de la construcción de

una visión institucional en la práctica docente desde la percepción de estudiantes en dos instituciones educativas públicas, UGEL 04. Lima, 2022; (2) Establecer la influencia del establecimiento de metas en la práctica docente desde la percepción de estudiantes en dos instituciones educativas públicas, UGEL 04. Lima, 2022; (3) Establecer la influencia de ofrecer apoyos individualizados en la práctica docente desde la percepción de estudiantes en dos instituciones educativas públicas, UGEL 04. Lima, 2022; (4) Establecer la influencia de inducir altas expectativas en la práctica docente desde la percepción de estudiantes en dos instituciones educativas públicas, UGEL 04. Lima, 2022; (5) Establecer la influencia de construir una cultura escolar en la práctica docente desde la percepción de estudiantes en dos instituciones educativas públicas, UGEL 04. Lima, 2022.

Se ha considerado la siguiente hipótesis general: El liderazgo pedagógico influye significativamente en la práctica docente desde la percepción de estudiantes en dos instituciones educativas públicas, UGEL 04. Lima, 2022; Así mismo, se han formulado las siguientes hipótesis específicas: (1) Existe influencia significativa en la construcción de una visión institucional en la práctica docente desde la percepción de estudiantes en dos instituciones educativas públicas, UGEL 04. Lima, 2022; (2) Existe influencia significativa en el establecimiento de metas en la práctica docente desde la percepción de estudiantes en dos instituciones educativas públicas, UGEL 04. Lima, 2022; (3) Existe influencia significativa en ofrecer apoyos individualizados en la práctica docente desde la percepción de estudiantes en dos instituciones educativas públicas, UGEL 04. Lima, 2022; (4) Existe influencia significativa en inducir altas expectativas en la práctica docente desde la percepción de estudiantes en dos instituciones educativas públicas, UGEL 04. Lima, 2022; (5) Existe influencia significativa en construir una cultura escolar en la práctica docente desde la percepción de estudiantes en dos instituciones educativas públicas, UGEL 04. Lima, 2022.

II. MARCO TEÓRICO

En referencia al ámbito internacional se consideraron las siguientes investigaciones, García (2021) en su investigación sobre liderazgo pedagógico y rendimiento académico, pretende analizar la correlación que existe entre las variables. Utilizó un enfoque cuantitativo, tipo de investigación básico, método hipotético deductivo, con un diseño no experimental, nivel correlacional. La técnica que se utilizó fue encuesta mediante cuestionario con escala de Likert. La población fue integrada por 87 estudiantes del grado décimo y once. La confiabilidad tuvo una validez de 0.85. En los resultados el 44 % de los maestros siempre contribuyen al logro de académico, 36 % frecuentemente, 15 % a veces y 5 % casi nunca contribuyen al logro académico, además evidenció una correlación de Spearman= 0.728 y 0.63, $p > 0.05$, por lo cual se afirmó que existe una correlación directa y significativa. Se concluye que cuando los estudiantes se sienten motivados y orientados por sus maestros ellos obtienen buen rendimiento académico y esto se ve reflejado en sus informes de calificaciones.

Crespo y Weise (2021) en su estudio sobre gestión y liderazgo docente, cuya finalidad fue investigar la relación entre las variables mencionadas. Empleó el enfoque cuantitativo, diseño no experimental de nivel descriptivo. La población estuvo integrada por 400 estudiantes y 20 docentes, el instrumento que empleó fue un cuestionario con 60 ítems y escala de Likert, validado por ocho expertos, además la confiabilidad fue $\alpha=0.997$. Los resultados evidenciaron el valor medio del liderazgo pedagógico $M=3,47$, $DE= 0,72$ y el valor de gestión pedagógica $M=3,47$, $DE= 0,72$. El estudio estableció una relación de Pearson de 0.694 y 0.724. Se demostró que existe una correlación positiva y directa entre la gestión pedagógica y liderazgo docente. Propone que es necesario renovar las competencias profesionales de los maestros, esto permitirá cambiar su conducta para asumir los retos instituciones, además mejorará las relaciones interpersonales de la comunidad educativa.

Roca-Piloso y Alonso-Betancourt (2020) en su estudio sobre las competencias de liderazgo que deben desarrollar los maestros, pretende comprender y explicar el desarrollo de esas competencias. Su estudio se basó en un enfoque cuantitativo pre-experimentado, la técnica que usaron fue la

observación. Su población estuvo conformada por 20 estudiantes en formación inicial de educación básica. Los resultados mostraron que 25 % presentan un buen liderazgo, 35 % regular y 40 % presentan un liderazgo deficiente, luego aplicaron una propuesta y obtuvieron los siguientes resultados que 30 % presentan muy buen liderazgo, 55 % presentan un buen liderazgo, 15 % un regular liderazgo y ninguno evidenció un liderazgo deficiente. La prueba Chi-cuadrado con una confiabilidad de 95 % arrojó el valor de $p (X^2) = 0,0175$, lo cual demuestra las diferencias son significativas. Concluye que el liderazgo pedagógico es una competencia de carácter transversal que todo profesional debe desarrollar, esto permitirá laborar con responsabilidad y entusiasmo para lograr los objetivos institucionales.

Gonzales et al. (2020) en su estudio acerca de la evidencia del liderazgo pedagógico tuvieron como objetivo conocer cuál la percepción de los involucrados en el proceso educativo. Utilizaron un enfoque cuantitativo transversal, diseño no experimental. La población fue integrada por 2.184 sujetos entre estudiantes, docentes y padres de familia. Se utilizó el cuestionario con una confiabilidad de Alpha de Cronbach entre 0.88 y 0.94. Los resultados del grado percepción del liderazgo en instituciones públicas fue ($M= 7.34$, $dt= 1.26$) y concertados ($M= 7.65$, $dt= 0.82$), la correlación en sus dimensiones es de Pearson (r)=0.626 para la dimensión carismática-formativa y 0.860 para la dimensión anticipadora-profesional, por lo cual la correlación entre sus dimensiones se relaciona significativamente ($p<0.01$). Proponen que el liderazgo pedagógico debe estar en el plan de estudio de la formación de los docentes, además esto deber ser parte de la formación continua de todo profesional

López (2017) en su estudio sobre el liderazgo docente y la motivación, el propósito fue determinar el grado de relación. El nivel fue descriptivo correlacional, con un diseño no experimental transversal, de enfoque cuantitativo. La población fue de 383 estudiantes, las técnicas que se empleó fue la encuesta mediante cuestionario con escala de Likert con 13 ítems. Para la confiabilidad tuvo una validez de ,901 y ,748. En los resultados, en cuanto al grado de calidad de liderazgo se obtuvo ($M= 3,42$; $dt = 0,913$), se evidenció que existe una correlación directa entre las variables, Pearson $r= 224$ y $p=0.000$. Se concluyó que ambas variables se relacionan significativamente. En cuanto a su

aporte sostiene que mientras el docente sea visto como líder, esto aumenta la motivación y mejora la actitud de los educandos.

A nivel nacional se consideraron las siguientes investigaciones, la de Vergaray (2021) en su investigación acerca de la gestión escolar y práctica docente, cuyo propósito fue determinar el grado de relación entre variables. Utilizó un enfoque cuantitativo, con un diseño no experimental, de corte transversal, método hipotético deductivo. La población estuvo integrada por 235 estudiantes de secundaria, se empleó la encuesta mediante cuestionario tipo Likert con 24 ítems, para la validación de resultados se utilizó el Alpha Crobach con una validez de 0.866 en la primera variable y 0.923 en la segunda variable. Para los resultados estadísticos se utilizó el SPSS v.26. El estudio reveló que el 0,4 % consideraron malo la práctica docente, el 26,6 % regular y 73, 6 % lo consideró bueno, así mismo el 20,4 % señaló regular la gestión escolar y 79,6 % bueno, evidenció que existe una correlación directa entre las variables de rho Spearman= 0.585 y el valor $p=0.000$. Se concluyó que ambas variables se relacionan significativamente. En cuanto a su aporte manifiesta que tanto directores como docentes deben participar en capacitaciones en temas de gestión escolar a fin de mejorar los procesos pedagógicos y mejorara la calidad educativa.

Villa (2019) en su investigación sobre el liderazgo pedagógico y resultados de la ECE, tuvo como objetivo determinar cómo influye en liderazgo en los resultados de evaluación. Utilizó un enfoque cuantitativo, nivel aplicada, método hipotético deductivo, con un diseño no experimental, descriptivo correlacional causal. La población estuvo conformada por 423 estudiantes del nivel secundaria, el instrumento que empleo fueron una lista de cotejo y cuestionario con 28 ítems, la confiabilidad fue de $\alpha=0.990$ y $\alpha =0.899$. Para los resultados estadísticos se utilizó el SPSS v.24. Los resultados reflejaron que el liderazgo pedagógico y desempeño docente se encuentra en un nivel regular con un 61,9 % y 65,08 %. El grado de correlación de las variables es de rho Spearman=0.892, $p <0.05$. El estudio evidenció que existe una relación positiva alta entre las variables. En cuanto a su aporte sostiene que la UGEL debe otorgar cargos de directivos aquellos profesionales con cualidades de líderes a fin que gestionar con calidad y obtengan resultados eficientes.

Domingo y Fernández (2018) en su investigación acerca liderazgo pedagógico y clima en el aula, tuvo como finalidad investigar la relación entre las variables mencionadas. Empleó el enfoque cuantitativo, método hipotético deductivo, con un diseño no experimental, alcance descriptivo. La población fue de 147 estudiantes del nivel secundaria, el instrumento que empleo fue la encuesta mediante cuestionario con 20 ítems y la validación de resultados fue través de Delphi. Estos señalaron que el 12.2 % consideran muy bueno el liderazgo pedagógico, 62 % lo consideran bueno, 23.1 % lo consideran regular y 2.7 % lo consideran deficiente. El estudio estableció una relación moderada y positiva entre variables ($r = .473$, $p = .000$). Se concluyó que, si las variables están asociadas, entonces ambas influyen en el funcionamiento de la institución y logro de aprendizajes de los educandos.

Villareal (2017) en su estudio acerca de la práctica docente y el logro de aprendizaje, el propósito fue investigar la relación entre las variables, para lo cual utilizó un enfoque cuantitativo, diseño no experimental, de corte transversal y el método hipotético deductivo, su muestra fue un total de 72 de secundaria. Se empleó la encuesta con un cuestionario de 24 ítems validados por expertos. Para analizar los resultados se utilizó el SPSS, los hallazgos evidenciaron que 33.3 %, de estudiantes consideran bueno el nivel de práctica docente, el 58.3 %, lo consideran regular y el 8.3 % lo considera deficiente, estos manifestaron que existe una correlación significativa entre las variables de $r = 0.756$ (Rho de Spearman), por lo que se concluye que a mayor desempeño en la práctica docente existirá buenos logros en los aprendizajes.

Sánchez (2017) en su investigación acerca de la gestión académica y práctica docente, buscó comprobar la relación que existe entre las variables. Usó un enfoque cuantitativo, tipo básico, método hipotético deductivo, con un diseño no experimental, correlacional de corte transversal. La población fue de 80 estudiantes del nivel secundaria. Se empleó la encuesta con cuestionario de 25 ítems que fueron validados por expertos. Para analizar los resultados se empleó el SPSS v23, en cuanto a la confiabilidad se utilizó el Alpha Cronbach con una validez de 0.842 en la primera variable y 0.882 en la segunda variable. Los resultados revelaron que el 38.9 % de estudiantes consideraron que la gestión académica y práctica docente es alta, el 43.6 % que es media y el 25.6 % es baja. El grado de correlación de las variables es de ρ Spearman = 0.320, con

un valor $p= 0.004$. Por lo cual el estudio determinó que existe una correlación baja y directa entre las variables.

En referencia a las teorías del liderazgo pedagógico, se basa en la corriente filosófica del Existencialismo. De acuerdo con Lapuente (2020) sostuvo que el ser humano tiene un grado de conciencia a través de sus experiencias individuales y sociales, el analizar el contenido de su conciencia lo hace un ser libre; esta libertad le permite tomar decisiones sobre sí mismo y sobre el mundo por más angustia que pueda tener esa decisión. Respecto a los paradigmas del liderazgo, las primeras teorías según Lussier y Achua (2011) son: de rasgos que hizo referencia a las características innatas que posee el líder bajo el supuesto que ellos nacen y no se hacen; la teoría de comportamiento clasificó el liderazgo según el comportamiento del líder y cómo este influye para alcanzar los objetivos; la de contingencia refiere a cómo el líder adopta un estilo de liderazgo según la situación; la teoría integrador identificó la efectividad del líder respecto a los seguidores y cómo influye en ellos; por último la teoría de administración al liderazgo donde se enfatiza el cambio del gerente autocrático a un estilo gerencial de liderazgo participativo. Al respecto Chiavenato (2001) manifestó que el liderazgo es la influencia ejercida para provocar un cambio de conducta en el individuo con la finalidad de conseguir los objetivos, esta influencia puede ser de diversas maneras; además es un fenómeno social porque ocurre en grupos sociales.

El Ministerio de educación decretó una serie de lineamientos relacionados a las competencias que debe alcanzar el maestro en su práctica docente a los que denomina: Marco de Buen Desempeño Docente, en el Perú esta herramienta precisa criterios para evaluar la práctica docente y fomentar el desarrollo profesional (MINEDU, 2016).

Según el MINEDU (2014) el liderazgo pedagógico es la influencia que tienen los integrantes de una organización o personas interesadas, hacia el logro de los visión y objetivos, con la intención de mejorar la práctica del maestro y la educación.

Por otro lado, Cuevas (2015) mencionó que es el proceso de ejercer influencia hacia otras personas, permitiéndoles su desarrollo integral y lograr que estos también sean líderes. Para ejercer un liderazgo pedagógico se requiere una necesidad de cambio, actuación incondicional y diagnóstico pedagógico,

además debe centrarse en el conocimiento de los educandos, de su práctica docente, en el conocimiento de las teorías educativas, modelos pedagógico y métodos de investigación.

Entre las cualidades que debe poseer un líder pedagógico son: Disposición al cambio y a correr riesgos, vence las ideas negativas, ser paciente, de buen carácter, busca la calidad, sabe enmarcar los objetivos del grupo de educandos, hábil para tomar decisiones, arrastra al grupo y no empuja, procura el desarrollo de las personas. En cuanto a sus habilidades: acepta a sus estudiantes tal como son, se interesa por sus problemas y transmite la confianza para ayudar a solucionar, trata a sus estudiantes con cortesía, además no se preocupa de buscar la aprobación o reconocimiento de los demás. Por otro lado, la diferencia entre el docente y el líder pedagógico radica en la autoridad moral, en relación al nivel que ocupa el docente respecto a los estudiantes, es decir lo que el proyecta en ellos. La esencia de este liderazgo consiste en la influencia que tiene sobre los estudiantes, que está por encima del nivel de obediencia mecánica (Cuevas, 2015).

Otra definición respecto al liderazgo pedagógico es la que mencionó Paucar (2016) sustentó que es la capacidad de persuasión y motivación que demuestra el líder a la colectividad, con el fin de influir en ellos, hacerlos reflexionar para lograr una transformación y conseguir los objetivos. El liderazgo pedagógico también implica crear una visión personal y compartida, planificar su propia práctica, generar un clima para mejorar la labor del maestro y el desempeño de los educandos.

Según Paucar (2016) las características que un líder debe tener son: Madurez profesional, motivación del docente, capacidad de comunicarse, inteligencia emocional, capacidad de establecer metas, poseer carisma, ser innovador y ser un líder responsable. Así mismo, el ejercicio de liderazgo influye directamente en la motivación y en las condiciones de trabajo del docente, lo cual se ve expresado en el desempeño y afecta la calidad de aprendizaje de los educandos. En cuanto a sus dimensiones considera los siguientes:

Primera dimensión, construir una visión institucional; el liderazgo en esta dimensión radica en aportar un sentido y propósito hacia los demás, cuando existe una visión compartida los integrantes no sobresalen porque se les ordena

sino porque desean hacerlo. En ese sentido, el líder solo guía y clarifica los procesos para conseguir los propósitos.

Segunda dimensión, establecer metas; es uno de los factores importantes establecer los propósitos que sean objetivos y alcanzables tanto para el docente como para los estudiantes, esto ayuda a mejorar el rendimiento y aprendizaje, además están relacionadas con las metas de la institución.

Tercera dimensión ofrecer apoyos individualizados, consiste en brindar recursos (tiempo, materiales y asesorías) para el desarrollo de toda la comunidad educativa, para que los integrantes se sientan respaldados y reduzcan la incertidumbre.

Cuarta dimensión inducir altas expectativas de realización, radica en transmitir confianza para lograr los objetivos y el desarrollo profesional, de tal manera todos se comprometan hacia al cambio de los resultados.

Quinta dimensión construir una cultura escolar productiva, consiste en involucrar a todos los integrantes en crear una comunidad educativa que promueva el aprendizaje continuo y trabajo colaborativo (Paucar, 2016).

Leithwood et al. (2006) afirmaron que el liderazgo es un elemento que contribuye al aprendizaje de los educandos y la organización escolar, además confirmaron que el liderazgo consiste en dar dirección e influir en otros, a través de la motivación, el trabajo en equipo y la cooperación para así lograr los objetivos institucionales. Las prácticas de liderazgo que tienen influencia en los educandos son: Establecer direcciones, rediseñar la organización, gestión de programas de instrucción y desarrollo de personas.

Por otro lado, Robinson et al. (2009) manifestaron que el liderazgo pedagógico contribuye en el desempeño escolar, para esto los líderes deben realizar los siguientes roles: establecer metas, obtención de recursos pedagógicos, crear conexiones educativas, crear una comunidad de aprendizaje, participación en conversaciones constructivas para cambiar la cultura docente, por último, la selección y uso de herramientas inteligentes.

Por su parte, Stoll y Temperly (2011) mencionaron que, ante los desafíos del siglo XXI y un contexto escolar cambiante que los escolares deben afrontar, los líderes pedagógicos deben responder a esas circunstancias, para ello necesitan desempeñar una función clave asumiendo un rol más activo, a través de la influencia y motivación de los maestros ayudará en fortalecer sus

competencias, esto permitirá obtener buenos resultados escolares. Además, para mejorar la enseñanza aprendizaje el líder debe centrarse en evaluar y supervisar el desempeño del docente, planificar la formación profesional, organizar un trabajo en equipo y fomentar los aprendizajes colaborativos.

La calidad de liderazgo está en función a los resultados de los estudiantes y no centrado en la administración, sostienen que las investigaciones han demostrado que el liderazgo escolar tiene un impacto en la mejora educativa, a través de la orientación en la labor del maestro y el desarrollo de las capacidades. El líder debe cambiar su paradigma centrándose en un liderazgo compartido, ya que su práctica no es tarea de una sola persona, sino un trabajo en equipo entre directivos y docentes centrado en los aprendizajes de los estudiantes (Cuenca y Pont, 2016).

La finalidad del liderazgo pedagógico consiste en mejorar el aprendizaje, esto será posible mediante la influencia sobre los maestros y padres de familia, una influencia a través del desarrollo de las virtudes morales, un tipo de liderazgo centrado en la valoración de la persona, para así ejercer una motivación trascendental (Miras y Longás, 2020).

Arroyo et al. (2017) afirmaron que el liderazgo pedagógico no es una capacidad exclusiva de docentes superdotados, sino está presente en cualquier trabajo pedagógico con espíritu colectivista, inspirador y con formación integral hacia los estudiantes creando expectativas en ellos. Además, es un medio para reparar la calidad educativa que tiene como elemento principal el liderazgo del maestro, siendo él un instrumento clave para mejorar la enseñanza aprendizaje. En ese sentido el director y los docentes deber realizar un trabajo colaborativo, compartiendo las mismas metas, comprendiendo qué y cómo alcanzar una educación de calidad, también creando las condiciones para lograr los aprendizajes.

El liderazgo permite el desarrollo y crecimiento de una organización. El líder dirige los objetivos, proporciona una visión de tal manera los integrantes realicen su función conociendo lo que se desea lograr; motiva al individuo a la auto superación y logra el interés a realizar un trabajo en conjunto, crea una cultura organizacional; mantiene una salud mental revirtiendo los conflictos que permita realizar la labor en armonía y orden para conseguir los resultados de

calidad, además de brindar un buen servicio; las acciones mencionadas permitirá brindar un servicio que responda las expectativas (Linares et al., 2017).

Chinchay y Chávarry (2021) sostuvieron que el liderazgo es un factor primordial para el sector público, puesto que incrementa la satisfacción de los colaboradores, permite tomar buenas decisiones, además hace eficiente y eficaz la labor de todos los integrantes.

Considerando las teorías de la práctica docente se basa en el paradigma del positivismo. Según Rojas (2002) la práctica docente se fundamenta en los planteamientos de positivismo; puesto que, los maestros en aula son los que determinan los contenidos curriculares, orientan el proceso de enseñanza, aprendizaje y la evaluación de los educandos, además representa una autoridad por su experiencia y conocimientos. Al respecto Cardona (2013) confirmó que este paradigma en el ámbito educativo tiene aportes del pospositivismo y conductismo, su objetivo es comprender la realidad educativa e intentar mejorar el proceso educativo y la formación profesional de los maestros. Además, mencionó que la filosofía del positivismo se manifiesta en el aspecto académico, científico y ámbitos de la vida social.

Respecto a la práctica docente, Díaz et al. (2007) afirmaron que es la labor que realiza el docente dentro del aula, incluye los procesos de enseñanza para lograr aprendizajes. Entre las actividades que debe realizar dentro del aula son: Relación con los alumnos, organización de la enseñanza, clima del aula y atención a la diversidad en el grupo de educandos. La práctica docente en la educación infantil y primaria integra siete dimensiones:

Primera dimensión la programación de la enseñanza, referida a la planificación, organización de contenidos y objetivos que se pretenden alcanzar, además de la continua contextualización de su programación anual del docente.

Segunda dimensión metodología y aprovechamiento de recursos, hace referencia a la metodología expuesta en la programación, la motivación y la utilización de recursos que emplea el docente en las actividades del estudiante.

Tercera dimensión evaluación de los aprendizajes, concierne al uso de instrumentos para evaluar, además de la evaluación en sus diferentes etapas y el informe de los resultados tanto padres como estudiantes.

Cuarta dimensión formación y evaluación de la enseñanza, consiste en evaluar los aprendizajes de los educandos con un enfoque formativo, además

de considerar diversos tipos de evaluación. Por otro lado, el docente debe evaluar su propia práctica e innovación educativa.

Quinta dimensión la tutoría incluye el contenido que se realiza, implica conocer a los estudiantes a través del trato diario con ellos, el vínculo con los padres de familia y la coordinación con otros docentes respecto a los tutoriados cuando existen conflictos interpersonales o bajo rendimiento académico.

Sexta dimensión atención a la diversidad contiene el reforzamiento que el docente realiza para lograr las capacidades en los estudiantes, además de ayudar aquellos estudiantes que presentan problemas de aprendizajes, la atención a estudiantes con necesidades educativas especiales.

Séptima dimensión clima del aula hace referencia a la interacción del docente y estudiantes, el trabajo en conjunto, la solución de conflictos en aula y el acondicionamiento del mobiliario y materiales (Díaz et al., 2007).

Para Gonzáles (2013) la práctica docente son las actividades que ejecuta el docente para propiciar aprendizajes, esto conlleva al cumplimiento de objetivos el área y en consecuencia que los estudiantes logren el perfil requerido. Además, debe considerar los siguientes elementos: Estrategias de enseñanza y aprendizaje, logros de competencias, conocimiento del plan o programación, la relación de los contenidos, el uso de recursos y tiempo, la organización de grupo y participación de los estudiantes, el clima en el aula y la evaluación de aprendizajes.

Por otro lado, Davini (2015) sostuvo, que es poner en acción las capacidades, métodos, técnicas y estrategias para enseñar, a través de la interacción con los alumnos en el aula o en un contexto escolar. Estas capacidades de los docentes incluyen procesos cognitivos, valorativos y reflexivos. Para sus dimensiones ha considerado las siguientes:

Primera dimensión organizar la enseñanza en función de la programación, establecer lo que se espera que los educandos alcancen, determinar la secuencia de actividades, el uso de estrategias adecuadas para los estudiantes, según la realidad; esto permitirá que las actividades se pongan en marcha y orienten el logro de los propósitos. Organizar anticipadamente permite conocer para qué, el qué y cómo.

Segunda dimensión toma de decisiones en la acción, refiere a las decisiones de los docentes respecto a la marcha de su proceso pedagógico,

permitiéndole modificar su programación y adecuar actividades en función a los educandos, esta toma de decisiones refiere que debe ser dinámica y permanente.

Tercera dimensión en cuanto al manejo y gestión del espacio, se entiende como espacio al ambiente de aprendizaje y enseñanza donde se relacionan el estudiantes y docente, el espacio no solo considera el aula, sino también ambientes externos como biblioteca, laboratorio, etc. En estos espacios el maestro debe moverse evitando quedarse en un lugar fijo, así podrá interactuar con todos los estudiantes así estos estén alejados,

Cuarta dimensión acerca de la gestión de tiempo hace referencia a distribución del tiempo respecto a una actividad, considerando que no todas las actividades requieren el mismo tiempo, para ello el docente debe tener en cuenta la jerarquía, el ritmo y secuencia integradora. En cuanto a la jerarquía permite considerar mayor tiempo actividades relevantes donde se requiere movilizar competencias complejas; el ritmo considera las habilidades que poseen los estudiantes y la secuencia integradora sostiene las tareas que el estudiante desarrolla para complementar el aprendizaje.

Quinta dimensión, la coordinación del grupo; considera que el aprendizaje se produce con la mediación grupal; en tal sentido un estudiante se beneficia de la interacción con sus pares para desarrollar su aprendizaje. El reto del maestro consiste en organizar grupos colaborativos considerando las capacidades y estilos personales, estos grupos también deben variar con el tiempo de tal manera exista posibilidades de intercambios.

La sexta dimensión, administración de los recursos; consiste en aprovechar los recursos ya que sirven de apoyo para desarrollar actividades, la función de los recursos es ofrecer diversas formas de representar el conocimiento, estas representaciones permiten que el conocimiento previo genere un conocimiento ampliado; estos pueden ser libros, gráficos, imágenes, videos, materiales concretos, maquetas, fichas de trabajo, etc. El docente debe alternar el uso de los recursos a fin de evitar la rutina, es conveniente que el maestro utilice estos recursos de lo más simple a lo complejo.

Séptima dimensión, los procesos de evaluación; considera que los docentes siempre evalúan, no basta con un examen, sino una evaluación diaria menos formal, como observar las rutinas de los alumnos, el cumplimiento de las

tareas, la participación e intervenciones en clases, evitar de evaluar siempre de la misma forma, la evaluación debe ser en forma continua y durante todo el proceso, no solo con un examen; la evaluación necesita recopilar información acerca de los aprendizajes que van alcanzando, sus logros y dificultades y a partir de ello orientar a los estudiantes (Davini, 2015).

Por otro lado, Fierro y Fortoul (2021) manifestaron que es una práctica social donde intervienen las acciones de los actores educativos, además es la interacción del maestro y educandos en el proceso educativo. La práctica docente comprende múltiples relaciones; entre personas como educandos, padres, maestros, autoridades y la comunidad; con el conocimiento porque el docente necesita comprender todos los ámbitos de la vida; con la institución porque debe conocer el marco normativo y administrativo para regular sus acciones; con valores personales y sociales que permite determinar el tipo de persona según el modelo de la sociedad. Estas relaciones se han establecido a través de las siguientes dimensiones:

Primera dimensión personal que es una práctica humana donde el docente refleja su característica y personalidad de su vida diaria en el quehacer profesional, además analiza su vida cotidiana y trayectoria profesional para sentir satisfacción. Segunda dimensión institucional, la práctica docente es un trabajo colectivo y se centra en el contexto educativo, el maestro socializa, comparte sus experiencias, intereses y tradiciones para formar una cultura educativa.

Tercera dimensión interpersonal hace referencia a las relaciones que ocurren dentro de la institución, entre quienes intervienen en el proceso educativo, estudiantes, maestros, directores, padres y madres de familia; esto conlleva a la toma de decisiones, participación en acciones y construcción de proyectos, todo ello construye el clima institucional.

Cuarta dimensión social se basa en la reflexión del maestro de su quehacer pedagógico en un determinado momento, en el entorno en la cual se desempeña, así como las presiones, desafíos, expectativas que recaen sobre él.

Quinta dimensión didáctica es el papel que asume el maestro en el proceso de enseñanza, considerando una perspectiva constructivista, de tal manera los estudiantes construyan su propio conocimiento; esta dimensión incluye los métodos que emplea y cómo organiza su trabajo en aula.

Sexta dimensión valoral está orientado hacia la práctica de valores, el docente tiene valores personales que se ven reflejado en su actitudes y juicios de valor lo cual tiene trascendencia en los estudiantes, influyendo en ellos sobre sus ideas y actitudes (Fierro y Fortoul, 2021).

La práctica docente desde esas seis dimensiones tiene como principal fortaleza la toma de conciencia del trabajo docente, pone énfasis en la reflexión y luego en la acción de la practica en su contexto institucional y social para asumir un compromiso ético y social. Por otro lado, mencionaron que las acciones de la labor del maestro deben estar enfocado en trabajo en el salón, en el proceso de enseñanza aprendizaje, ante ello proponen el modelo EPR, epistemológico, pragmático y relacional que busca reconocer la actuación del maestro frente a los estudiantes (Fierro y Fortoul, 2021).

Para Rivelis (2009) la práctica docente tiene múltiples condicionamientos, puesto que a diario realiza un intercambio intelectual y afectivo para generar aprendizajes, en ese sentido la práctica docente articula el conocimiento conceptual y la afectividad. El docente reconoce que la relación de enseñanza aprendizaje es una relación entre sujetos, además a través de su vocación con una actitud transformadora será un elemento fundamental para ejecutar decisiones en la cotidianidad del aula.

Por otro lado, Aguirre (2020) afirmó que el docente debe romper las viejas concepciones de su práctica docente para asumir un nuevo rol basado en la innovación y la forma de evaluación a los educandos, además de fortalecer sus habilidades, conocimientos pedagógicos y digitales. Para ello debe incorporar en sus prácticas las TIC que le permitan mediar los aprendizajes e implementar nuevas formas de evaluación. Por otro lado, sostuvo que una práctica transformadora no es tarea fácil, porque no se trata que los maestros rectifiquen su labor docente, sino estos deben ser sujetos cognoscentes, que tenga la disposición de aprender del diálogo con otras personas que le permitan tender puentes de entendimiento ante los desafíos de la sociedad.

La interacción que el maestro realiza en su práctica pedagógica es importante para promover aprendizajes, una interacción que promueva un ambiente positivo y el dialogo respetuoso entre maestros y estudiantes que genere un trabajo colaborativo, que a través de retroalimentación constante el

docente promueva actividades retadoras y fomente el análisis crítico (González et al., 2017).

El rol que tiene el docente es de gran responsabilidad, puesto que desarrolla al máximo sus competencias y brinda dedicación a su labor. Para que el estudiante aprenda, el maestro realizará diversas funciones, emplea técnicas de motivación, elabora contenidos interesantes de acuerdo a las necesidades del educando, adecúa las sesiones de clases de tal manera se logre aprendizajes significativos. Así mismo para Linares et al. (2017) el rol de un docente contemporáneo comprende las siguientes dimensiones:

La dimensión profesional, consiste en planificar de acuerdo a la necesidades e intereses, utilizar diversas estrategias, registrar la información del avance de los educandos, participar en jornadas de reflexión entre maestros, fomentar un ambiente de confianza y respeto, incentivar la creatividad, promover la participación de todos los estudiantes, realizar evaluaciones respetando el ritmo de aprendizaje de los educandos.

La dimensión personal, se esfuerza por su perfeccionamiento profesional, muestra vocación de servicio, mantiene una comunicación asertiva, evidencia valores bien definidos y asume una actitud crítica e innovadora.

La dimensión social, considera que el rol de maestro es preparar líderes, apoya a la solución de problemas, es ejemplo y ayuda en su comunidad, fomenta actividades culturales y deportivas, también actúa como agente de cambio.

III. METODOLOGÍA

3.1 Tipo y diseño de la investigación

El estudio fue de tipo aplicada, porque se buscó información y teorías respecto a las variables para solucionar un problema en un determinado contexto; de tal manera se pretendió solucionar el liderazgo pedagógico en la práctica docente. Según Baena (2017) este tipo de investigación también es llamada práctica o utilitaria porque se centra básicamente en resolver problemas o necesidades de la sociedad y del hombre, llevando a la práctica la teoría.

El alcance del estudio estuvo orientado al nivel explicativo, puesto que explicó las causas y el por qué el liderazgo pedagógico se relacionó con la práctica docente. Para Arias (2016) el nivel explicativo permite determinar las causas, efectos o consecuencias del problema, además de explicar la relación de variables.

En cuanto al enfoque, el estudio fue cuantitativo; ya que se empleó una sistematización estadística para probar las hipótesis sobre el liderazgo pedagógico y la práctica docente. Al respecto, Hernández et al. (2014) indicaron que este enfoque se enfatiza en la búsqueda de información para comprobar las hipótesis, así mismo se usan métodos estadísticos para medir las variables en un determinado contexto.

Se aplicó el método hipotético deductivo porque permitió que las conclusiones del estudio se realizaran de acuerdo al planteamiento de las hipótesis respecto a la influencia del liderazgo pedagógico en la práctica docente, lo cual corroboró si aceptaba o no las hipótesis establecidas. Para Bernal (2016) este método parte de las aseveraciones en calidad de hipótesis y busca objetar la misma, para luego deducir las conclusiones.

El estudio abordó un diseño no experimental ya que solo se observó los datos tal y como se presentan respecto a las variables, solo se utilizó la información para analizar si existe relación entre el liderazgo pedagógico y la práctica docente. Pelekais et al. (2015) explicaron que este diseño se realiza sin manipular variables, solo se observa tal como se presenta en el contexto para luego analizarlo. Con respecto a la temporalidad la investigación fue de corte

transversal porque los datos se recolectaron una sola vez y en un determinado momento. Así mismo fue correlacional causal porque se dio a conocer la relación causa efecto. El siguiente esquema ha sido adaptado en base a Hernández-Sampieri y Mendoza (2018, p.178).

$$X_1 \longrightarrow Y_1$$

Dónde:

X_1 , es la variable dependiente: Liderazgo pedagógico.

Y_2 , es la variable independiente: Práctica docente.

\longrightarrow Es la influencia de X_1 en Y_2 .

En el grafico se muestra que X_1 tiene una influencia en Y_2 .

3.2 Variables y operacionalización

Variable 1: Liderazgo pedagógico

Definición conceptual: Es la capacidad de persuasión y motivación que demuestra el líder a la colectividad, con el fin de influir en ellos, hacerlos reflexionar para lograr una transformación y conseguir los objetivos (Paucar, 2016).

Definición operacional: Fue medido con las siguientes dimensiones: construir una visión institucional, establecer metas, ofrecer apoyos individualizados, inducir altas expectativas y construir una cultura escolar productiva. Además, se utilizó la escala de Likert de tipo ordinal donde 5 es siempre, 4 casi siempre, 3 a veces, 2 casi nunca y 1 es nunca.

Variable 2: Práctica docente

Definición conceptual: Es poner en acción las capacidades, métodos, técnicas y estrategias para enseñar, a través de la interacción con los educandos en el aula o en un contexto escolar. Estas capacidades de los docentes incluyen procesos cognitivos, valorativos y reflexivos (Davini, 2015).

Definición operacional: Fue medido con las siguientes dimensiones: organización en la enseñanza, toma de decisiones en la acción, manejo y gestión de espacios, gestión del tiempo, coordinación de grupos, administración de los recursos para la enseñanza y procesos de evaluación. Además, se utilizó la

escala de Likert de tipo ordinal donde 5 es totalmente de acuerdo, 4 de acuerdo, 3 indeciso, 2 en desacuerdo y 1 es muy en desacuerdo.

3.3 Población, muestra, muestreo

La población estuvo integrada por 500 estudiantes del tercero, cuarto y quinto grado nivel secundaria de dos instituciones públicas. De acuerdo con Portocarrero (2016) la población es el conjunto de seres de quienes se conocerá algo a través de la investigación.

Tabla 1

Distribución de la población

Estudiantes	Sección	I.E.1	I.E. 2	Total
3°	A	35	30	65
	B	35	30	65
	C	-	30	30
	D	-	30	30
4°	A	35	28	63
	B	35	32	67
	C	-	30	30
5°	A	30	27	57
	B	30	33	63
	C	-	30	30
Total		200	300	500

La muestra fue tipo probabilística, porque determinó la cantidad representativa para el análisis de la investigación, además fue elegida por métodos probabilísticos y todos tuvieron la posibilidad de ser seleccionados. Guillén y Valderrama (2015) mencionaron que es el subconjunto de la población de estudio que comparten las mismas características, además permite generalizar los resultados. La muestra estuvo integrada por 218 estudiantes quienes fueron una parte representativa de las dos instituciones educativas.

Se consideró la siguiente fórmula para determinar la proporción de la población que se empleó, además tiene un grado de confianza de 95 % y un margen de error de 5 %.

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

Dónde:

n: es el tamaño de la muestra = 218

Z: es el nivel de confianza: 1.96

p: es la variabilidad positiva: 50 %

1-p: es la variabilidad negativa: 50 %

N: es el tamaño de la población de estudio 500

e: es la precisión o error: 5 %

La población estuvo conformada por 500 estudiantes, considerando esa información se realizó el siguiente calculo:

$$n = \frac{(500) (1.96) (0.50) (0.50)}{(0.05) (499) + (1.96) (0.50) (0.50)}$$

$$n = 218$$

Después de haber obtenido el tamaño de la muestra se trabajó con un muestreo probabilístico estratificado. Según Supo (2014) esto sirve para cerciorar la participación de cada grupo de la muestra en una población heterogénea respecto de la variable de estudio. En consecuencia, para mantener la misma proporción de estudiantes por institución y por grado, se dividió el tamaño de muestra (218) y el tamaño de la población (500), obteniendo como resultado 0.43 que fue multiplicado por la cantidad de estudiantes por grado.

Tabla 2*Muestra de estudio*

	Grado	Sección	Estudiantes	Factor	Muestra	
I.E.1	3º	A	35	0.43	15	
		B	35	0.43	15	
	4º	A	35	0.43	15	
		B	35	0.43	15	
	5º	A	30	0.43	13	
		B	30	0.43	13	
I.E.2	3º	A	30	0.43	13	
		B	30	0.43	13	
		C	30	0.43	13	
		D	30	0.43	13	
	4º	A	28	0.43	12	
		B	32	0.43	14	
		C	30	0.43	13	
	5º	A	27	0.43	12	
		B	33	0.43	14	
		C	30	0.43	13	
	Total			500		218

Criterios de Inclusión: Ser estudiantes tercero, cuarto y quinto de secundaria de las I.E.1 y I.E.2, previo consentimiento de los padres.

Criterios de exclusión: Estudiantes que no pertenecen a tercero, cuarto y quinto de secundaria de las I.E.1 y I.E.2.

Estudiantes de tercero, cuarto y quinto de secundaria que no tienen autorización de sus padres.

3.4 Técnica e instrumentos de recolección de datos

Se utilizó la encuesta, puesto que recogió información a través de preguntas estructuradas acerca de las variables liderazgo pedagógico y la práctica docente. Para Maldonado (2015) la encuesta es un conjunto de preguntas normalizadas que están direccionadas a una muestra representativa a fin de conocer la opinión de un determinado tema.

Como instrumento se empleó el cuestionario, porque permitió obtener respuestas del problema de estudio. Además, el cuestionario para el liderazgo pedagógico estuvo conformado por 31 ítems y para la variable práctica docente 44 ítems. Hernández y Duarte (2018) afirmaron que el cuestionario un documento formado por preguntas cerradas, breves, concisas relacionadas con la hipótesis a fin que se pueda negar o confirmar.

Para validar los instrumentos se requirió una revisión de expertos, quienes dieron anuencia al contenido, además determinaron que las preguntas tengan pertinencia, claridad y relevancia, lo cual garantizó su aplicabilidad. Para Hernández et al. (2018) la validez de expertos permite determinar el grado en que el instrumento medirá la variable.

Tabla 3

Validez de expertos

Nº Identificación de expertos	Inst. 1: Liderazgo pedagógico	Inst. 2: Práctica docente
01 Dra. Aldazábal Melgar Liliana Hilda	Aplicable	Aplicable
02 Mg. Figueroa Muñoz, Marilú	Aplicable	Aplicable
03 Mg. Sáenz Quispe, María Esther	Aplicable	Aplicable

Por otro lado, para determinar la confiabilidad de los instrumentos se realizó una prueba piloto que consideró a 15 estudiantes, además se utilizó el programa SPSS. v26. donde los resultados del Alfa de Cronbach para la variable liderazgo pedagógico fue de 0,847 y para la variable práctica docente fue de 0,928; posteriormente para la muestra se obtuvo 0,941 para la variable independiente y 0,967 para la variable dependiente, por lo cual son confiables y aplicables. (Anexo 5)

Ficha técnica de la variable liderazgo pedagógico

Nombre	Cuestionario sobre el liderazgo pedagógico
Autora	Bach. Vega Sulluchuco, Silvia Patricia
Año	2022
Lugar	Dos instituciones educativas públicas de la Ugel 04. Puente Piedra, Lima
Objetivo	Recopilar información acerca del liderazgo pedagógico
Dimension	Construir una visión institucional, establecimiento de metas, ofrecer apoyos individualizados, inducir altas expectativas, construir una cultura escolar.
Muestra	218 estudiantes
Confiabilidad	0,941
Escala de medición	Likert ordinal (5) Siempre, (4) Casi siempre, (3) A veces, (2) Casi nunca, (1) Nunca
Niveles o rango	Eficiente (115 – 155), Regular(73 – 114), Deficiente (31 – 72)
Cantidad de items	31 items
Tiempo	10 minutos

Ficha técnica de la variable práctica docente

Nombre	Cuestionario sobre la práctica docente
Autora	Bach. Vega Sulluchuco, Silvia Patricia
Año	2022
Lugar	Dos instituciones educativas públicas de la Ugel 04. Puente Piedra, Lima
Objetivo	Recopilar información acerca del liderazgo pedagógico
Dimension	Organizar la enseñanza, toma de decisiones en acción, manejo y gestión de espacios, gestión de tiempo, coordinación de grupos, administración de los recursos para la enseñanza, procesos de evaluación.
Muestra	218 estudiantes
Confiabilidad	0,967
Escala de medición	Likert ordinal (5) Totalmente de acuerdo, (4) De acuerdo, (3) Indeciso, (2) En desacuerdo, (1) Muy en desacuerdo
Niveles o rango	Alto (162 – 220) Moderado (103 – 161), Bajo (44 – 102)
Cantidad de items	44 items
Tiempo	10 minutos

Tabla 4*Baremos de las variables y dimensiones*

Variable independiente	Deficiente	Regular	Eficiente
Liderazgo pedagógico	31 - 72	73 – 114	115 - 155
Construir una visión institucional	7 – 16	17 – 26	27 – 35
Establecimiento de metas	6 - 14	15 – 23	24 - 30
Ofrecer apoyos individualizados	6 - 14	15 – 23	24 - 30
Inducir altas expectativas	6 - 14	15 – 23	24 - 30
Construir una cultura escolar	6 - 14	15 – 23	24 - 30
Variable dependiente	Bajo	Moderado	Alto
Práctica docente	44 – 102	103 – 161	162 - 220
Organizar la enseñanza	6 - 14	15 – 23	24 - 30
Toma de decisiones en la acción	7 – 16	17 – 26	27 – 35
Manejo y gestión de espacios	6 - 14	15 – 23	24 - 30
Gestión del tiempo	6 - 14	15 – 23	24 - 30
Coordinación de grupos	6 - 14	15 – 23	24 - 30
Administración de los recursos para la enseñanza	6 - 14	15 – 23	24 - 30
Procesos de evaluación.	7 – 16	17 – 26	27 – 35

3.5 Procedimientos

El estudio se inició investigando los antecedentes en el ámbito internacional y nacional, además se consideró las principales teorías respecto al liderazgo pedagógico y práctica docente que permitieron realizar la operacionalización de las variables para posteriormente diseñar los instrumentos usando un tipo de escala Likert, para que estos sean confiables fueron validadas por expertos. Seguidamente se solicitó un permiso a las autoridades respectivas de las instituciones educativas públicas correspondientes para aplicar las encuestas a los estudiantes del nivel secundario, así mismo se envió autorización a los padres para dar consentimiento a sus hijos en la participación del estudio, los resultados permitieron realizar una prueba piloto que determinó la confiabilidad de los instrumentos, seguidamente con la muestra se realizó los resultados estadísticos e inferenciales, finalmente se formuló las conclusiones y recomendaciones.

3.6 Método de análisis de datos

Se utilizó una base de datos con Microsoft Excel que permitió registrar toda la información obtenida, luego se verificó el buen llenado en la hoja de cálculo, de tal manera que no existan errores. Después se traspasó la información al programa SPSS-26, posteriormente se elaboraron las tablas y gráficos estadísticos que dio a conocer los resultados respecto a las variables para luego interpretar los datos estadísticos.

Para la prueba de hipótesis se recurrió a la prueba de normalidad, se utilizó el Kolmogorov - Smirnov ya que se tuvo una muestra mayor a 50, seguidamente se confirmó la hipótesis con la prueba de regresión logística ordinal donde el valor de significancia fue de 0,000. Por último, se realizó un análisis de los resultados, que permitieron elaborar las conclusiones y formular las recomendaciones.

3.7 Aspectos éticos

El presente estudio se realizó en base al carácter ético, por lo cual se consideró el protocolo de investigación y código de ética de la UCV, garantizando la confidencialidad y protección de los datos de los participantes del estudio, estos se manejaron con el compromiso de la autora; además los datos de la investigación fue específicamente para fines investigativos, así mismo se aseguró la originalidad con una respectiva declaración jurada; por otro lado las bases teóricas fueron debidamente referenciados considerando los derechos de autor, además fueron citados según el estilo y estándares que recomienda la Universidad César Vallejo. Por último, para evitar el plagio se usó del aplicativo Turnitin según las exigencias establecidas. Para Salazar et al. (2018) la ética debe estar presente en toda investigación respetando los estilos normativos de citación y referenciación, además los estudios deben realizarse con responsabilidad social no deben afectarla.

IV. RESULTADOS

Liderazgo pedagógico vs práctica docente

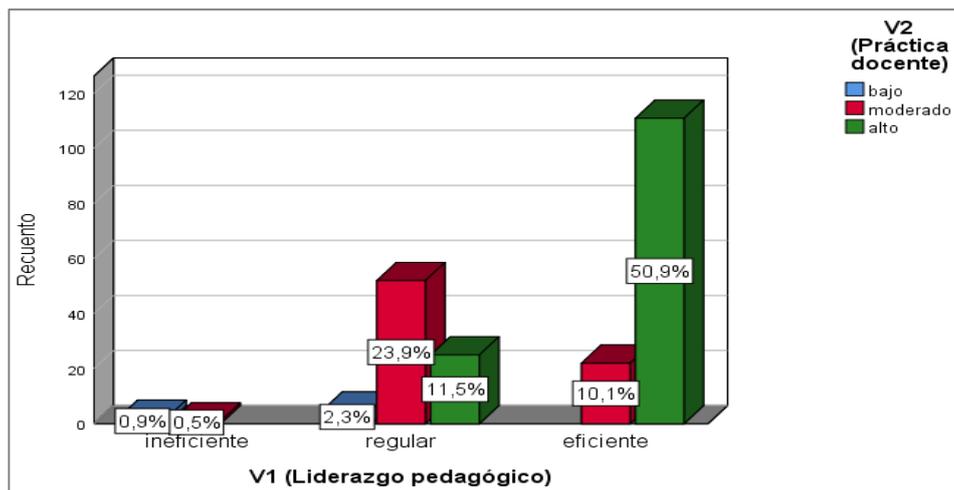
Tabla 5

Liderazgo pedagógico y práctica docente

		Práctica docente			Total
		Bajo	Moderado	Alto	
Liderazgo pedagógico	Ineficiente	2 0,9%	1 0,5%	0 0,0%	3 1,4%
	Regular	5 2,3%	52 23,9%	25 11,5%	82 37,6%
	Eficiente	0 0,0%	22 10,1%	111 50,9%	133 61,0%
Total		3,2%	34,4%	62,4%	100,0%

Figura 1

Liderazgo pedagógico y la práctica docente



En la tabla 5 y figura 1 de una muestra de 218 estudiantes, se evidenció que el 1,4 % (03) de los estudiantes encuestados consideraron al liderazgo pedagógico de ineficiente, además el 37,6 % (82) lo consideró regular y el 61 % (133) manifestó que el liderazgo pedagógico es eficiente; por otro lado, el 62,4 % (136) mencionó que la práctica docente es alta, además el 34,4 % (75) consideró un nivel moderado y el 3,2 % (7) señaló un nivel bajo de la práctica docente. En consecuencia, la mayoría de los estudiantes consideraron que los maestros tienen un liderazgo pedagógico eficiente, debido a que construyen una visión institucional, establecen metas, ofrecen apoyos individualizados, inducen altas expectativas y construyen una escolar productiva, por ende, evidenciaron un nivel alto de la práctica docente.

Construir una visión institucional vs práctica docente

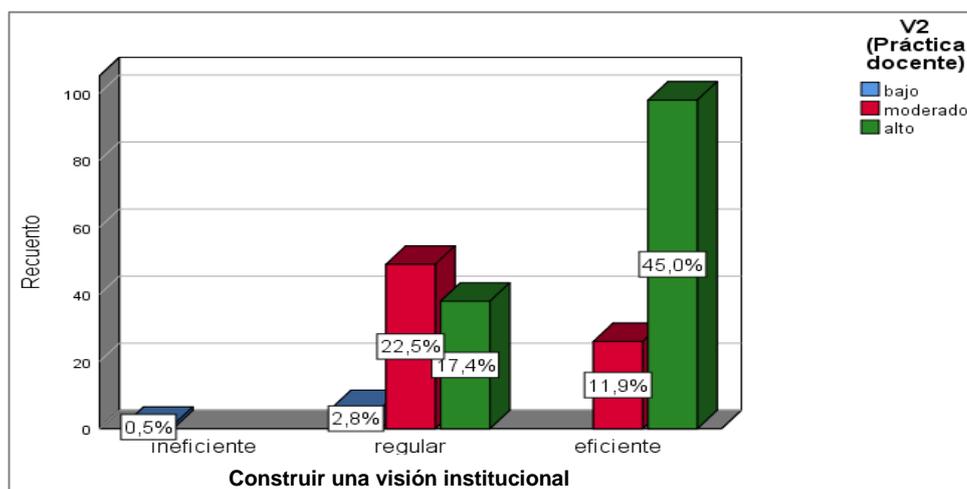
Tabla 6

Construir una visión institucional y práctica docente

		Práctica docente			Total
		Bajo	Moderado	Alto	
Construir una vision institucional	Ineficiente	1 0,5%	0 0,0%	0 0,0%	1 0,5%
	Regular	6 2,8%	49 22,5%	38 17,4%	93 42,7%
	Eficiente	0 0,0%	26 11,9%	98 45,0%	124 56,9%
Total		3,2%	34,4%	62,4%	100,0%

Figura 2

Construir una visión institucional y práctica docente



La tabla 6 y figura 2 de una muestra de 218 estudiantes, se demostró que el 0,5 % (1) consideró la construcción de una visión institucional de ineficiente, además el mismo porcentaje señaló que la práctica docente es bajo; por otro lado el 42,7 % (93) consideró de regular la construcción de una visión institucional, donde el 2,8 % (6) ubicó un nivel bajo de la práctica docente, el 22,5 % (49) regular y el 17,4 % (38) señaló un nivel alto de la práctica docente; finalmente el 56,9 % (124) consideró eficiente la construcción de una visión institucional, donde el 11,9 % (26) señaló un nivel moderado de la práctica docente y el 45 % (98) lo consideró alto. Por tal motivo, la mayoría de los estudiantes consideraron que los docentes construyen una visión institucional eficientemente, se involucran e identifican con la institución, se enfocan el lograr los objetivos e informar los resultados obtenidos, en consecuencia, tuvieron un nivel alto de la práctica docente.

Establecimiento de metas vs práctica docente

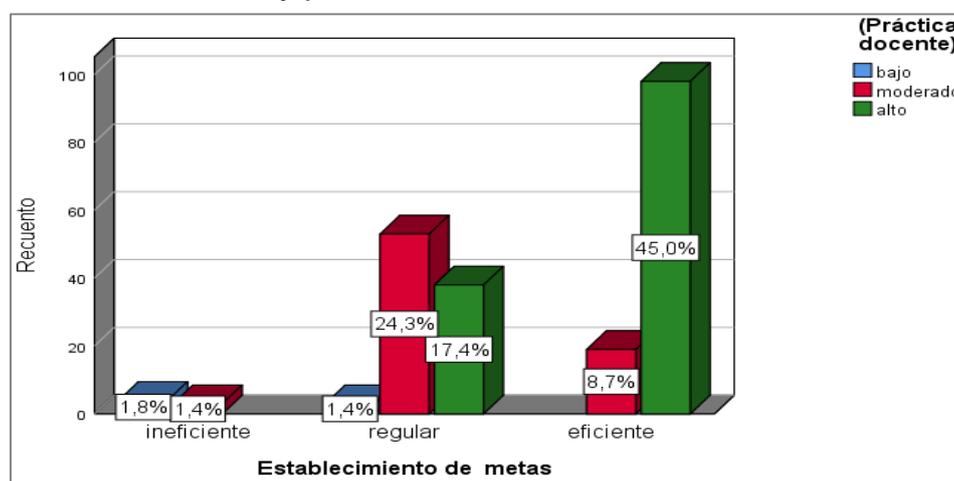
Tabla 7

Establecimiento de metas y práctica docente

		Práctica docente			Total
		Bajo	Moderado	Alto	
Establecimiento de metas	Ineficiente	4 1,8%	3 1,4%	0 0,0%	7 3,2%
	Regular	3 1,4%	53 24,3%	38 17,4%	94 43,1%
	Eficiente	0 0,0%	19 8,7%	98 45,0%	117 53,7%
Total		3,2%	34,4%	62,4%	100,0%

Figura 3

Establecimiento de metas y práctica docente



La tabla 7 y figura 3 de una muestra de 218 estudiantes, reflejó que el 3,2 % (7) distinguió que el establecimiento de metas es ineficiente, de los cuales el 1,8 % (4) percibió la práctica docente en un nivel bajo y el 1,4 % (3) moderado; también el 43,1 % (94) consideró el establecimiento de metas regular, donde la práctica docente es percibida en 1,4 % (3) bajo, el 24,3 % (53) regular y el 17,4 % (38) lo ubican en un nivel alto; por último, el 53,7 % (117) de los participantes consideraron que el establecimiento de metas es eficiente, donde el 8,7 % (19) señaló un nivel moderado de práctica docente y el 45,0 % (98) lo consideró alto. Por lo tanto, la mayoría de los estudiantes consideraron que los docentes establecen metas eficientemente, puesto que los propósitos son alcanzables a través del desarrollo de actividades de aprendizaje, además utilizan diversas estrategias que permiten mejorar el rendimiento académico, por tal motivo tuvieron un nivel alto de la práctica docente.

Ofrecer apoyo individualizado vs práctica docente

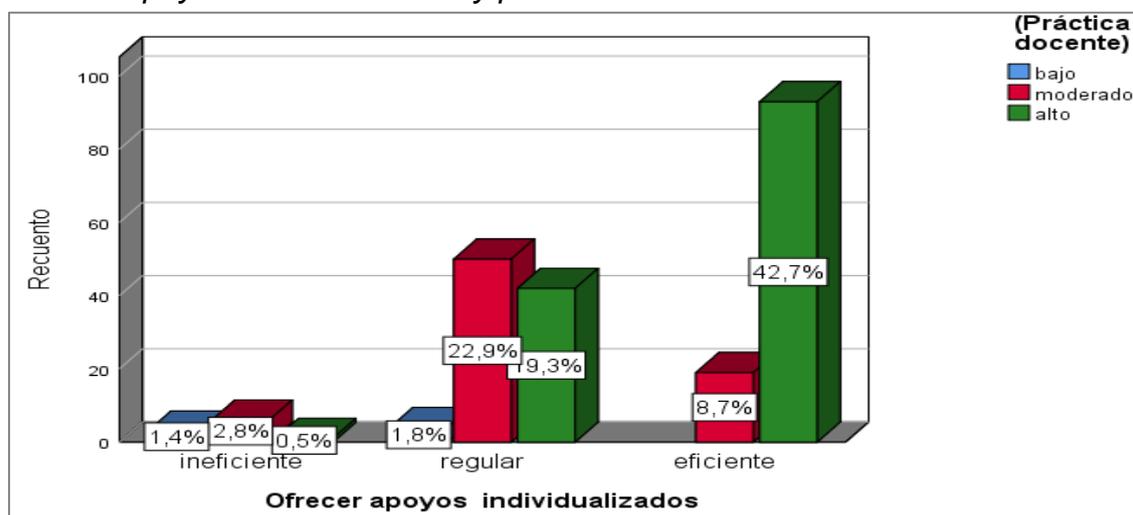
Tabla 8

Ofrecer apoyos individualizados y práctica docente

		Práctica docente			Total
		Bajo	Moderado	Alto	
Ofrecer apoyo individualizados	Ineficiente	3 1,4%	6 2,8%	1 0,5%	10 4,6%
	Regular	4 1,8%	50 22,9%	42 19,3%	96 44,0%
	Eficiente	0 0,0%	19 8,7%	93 42,7%	112 51,4%
Total		3,2%	34,4%	62,4%	100,0%

Figura 4

Ofrecer apoyos individualizados y práctica docente



En la tabla 8 y figura 4 de una muestra de 218 estudiantes, se analizó que el 4,6 % (10) estableció que el ofrecimiento de apoyos individualizados es ineficiente, de los cuales el 1,4 % (3) consideró la práctica docente en un nivel bajo, el 2,8 % (6) moderado y 0,5 % (1) posee un nivel alto; además el 44 % (96) señaló que el establecimiento de metas es regular, donde el 1,8 % (4) ubicó la práctica docente en el nivel bajo, el 22,9 % (50) moderado y el 19,3 % (42) ubicó en un nivel alto; también el 51,4 % (112) consideró que el ofrecimiento de apoyos individualizados es eficiente, donde el 8,7 % (19) ubicó el nivel de práctica docente moderado y el 42,5 % (93) alto. Por consiguiente, la mayoría de estudiantes consideraron que los docentes ofrecen apoyos individualizados eficientemente, brindan asesorías, organizan su tiempo y elaboran materiales educativos para reforzar los aprendizajes en función a las necesidades identificadas, por ello tuvieron un nivel alto de la práctica docente.

Inducir altas expectativas vs práctica docente

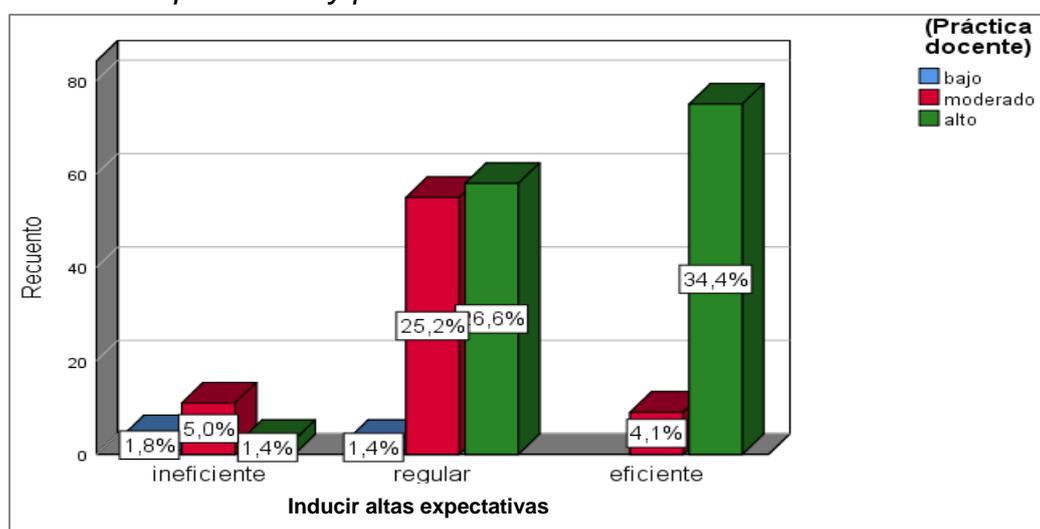
Tabla 9

Inducir altas expectativas y práctica docente

		Práctica docente			Total
		Bajo	Moderado	Alto	
Inducir altas expectativas	Ineficiente	4 1,8%	11 5,0%	3 1,4%	18 8,3%
	Regular	3 1,4%	55 25,2%	58 26,6%	116 53,2%
	Eficiente	0 0,0%	9 4,1%	75 34,4%	84 38,5%
Total		3,2%	34,4%	62,4%	100,0%

Figura 5

Inducir altas expectativas y práctica docente



En la tabla 9 figura 5 de una muestra de 218 estudiantes, el 8,3 % (18) manifestó de ineficiente la acción inducir altas expectativas, de los cuales el 1,8 % (4) consideró el nivel de práctica docente bajo, el 5,0 % (11) moderado y el 1,4 % (3) alto; también el 53,2 % (116) señaló de regular la acción inducir altas expectativas, donde el 1,4 % (3) ubicó la práctica docente en un nivel bajo, 25,2 % (55) moderado y 26,6 % (58) alto; por otro lado, el 38,5 % (84) señaló que la acción inducir altas expectativas es eficiente, los mismos el 4,1 % (9) consideró el nivel de práctica docente moderado y 34,4 % (75) alto. En consecuencia, una gran cantidad de estudiantes consideraron que los docentes regularmente inducen altas expectativas, demuestran confianza, motivan permanentemente para lograr los aprendizajes y promueven la creatividad en los educandos, por ello tuvieron un nivel alto de la práctica docente.

Construir una cultura escolar vs práctica docente

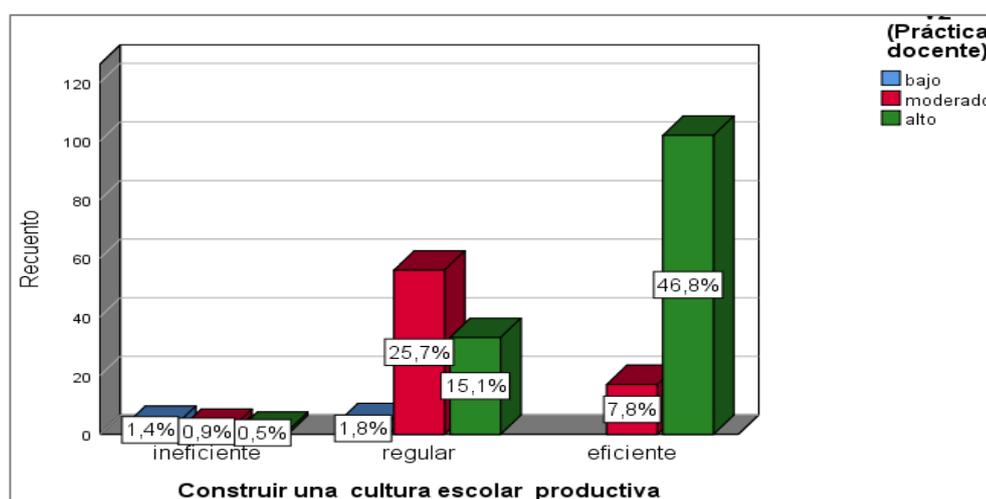
Tabla 10

Construir una cultura escolar y práctica docente

		Práctica docente			Total
		Bajo	Moderado	Alto	
Construir una cultura escolar productiva	Ineficiente	3 1,4%	2 0,9%	1 0,5%	6 2,8%
	Regular	4 1,8%	56 25,7%	33 15,1%	93 42,7%
	Eficiente	0 0,0%	17 7,8%	102 46,8%	119 54,6%
Total		3,2%	34,4%	62,4%	100,0%

Figura 6

Construir una cultura escolar y práctica docente



De la tabla 10 y figura 6 de una muestra de 218 estudiantes, el 2,8 % (6) estableció que la construcción de una cultura escolar productiva es ineficiente, de los cuales el 1,4 % (3) consideró la práctica docente en un nivel bajo, el 0,9 % (2) moderado y el 0,5 % (1) posee un nivel alto; además el 42,7 % (93) señaló que la construcción de una cultura escolar productiva es regular, donde el 1,8 % (4) ubicó la práctica docente en el nivel bajo, el 25,7 % (56) moderado y el 15,1 % (33) en un nivel alto; también el 54,6 % (119) consideró que la construcción de una cultura escolar productiva es eficiente, donde el 7,8 % (17) ubica el nivel de práctica docente moderado y el 46,8 % (102) alto. Por ende, la mayoría de estudiantes consideraron que los docentes construyen una cultura escolar productiva eficientemente, promueven el desarrollo del trabajo colaborativo, fomentan el respeto entre los estudiantes y los involucran a participar en los diversos concursos escolares, por tal motivo tuvieron un nivel alto de la práctica docente.

Resultados inferenciales

Flores et al. (2019) afirmaron que existen muchas técnicas que se utilizan para realizar inferencias estadísticas y estos se fundamentan en modelos paramétricos que depende el cumplimiento de los supuestos de normalidad. Por otro lado, la prueba de normalidad se utiliza para conocer la distribución (normal o no normal) y el tipo de prueba más acorde a emplear para efectuar la estadística. Además, la prueba de Kolmogorov - Smirnov se utiliza cuando la muestra es mayor a 50, también determina la significancia.

Para el presente estudio se empleó la prueba K-S, puesto que la muestra fue de 218 participantes. Por tal motivo se ha formulado dos supuestos para aplicar la prueba de normalidad:

Ho : El liderazgo pedagógico con sus dimensiones y la práctica docente evidencian que proceden de una distribución normal.

Ha : El liderazgo pedagógico con sus dimensiones y la práctica docente evidencian que provienen de una distribución no normal.

Por consiguiente, se utiliza la siguiente metodología de p - valor, Si $\alpha \leq 0.05$, se rechaza la Ho, y Si $\alpha > 0.05$, no se rechaza la Ho.

La prueba de normalidad realizada indicó que la variable independiente, dependiente y sus dimensiones tienen un nivel de significancia de 0,000 por lo cual tiene una distribución no normal, debido a ello se empleó la prueba estadística no paramétrica, además se verificó las hipótesis con la prueba de regresión logística. (Ver anexo 7)

La regresión logística ordinal se utiliza cuando la variable posee categorías ordinales, además se inicia suponiendo que sea una variable cualitativa Y con sus categorías ordenadas y_1, y_2, \dots, y_k . También un objetivo de la modelación es expresar el comportamiento que tiene la variable Y mediante la variable independiente X_1, X_2, \dots, X_m . La forma se presenta en la siguiente ecuación (Juárez et al., 2016).

$$f(\gamma_j(X)) = \log \left[\frac{\gamma_j(X)}{1 - \gamma_j(X)} \right] =$$

$$= \log \left[\frac{p(Y \leq y_j : X)}{p(Y > y_j : X)} \right] = \alpha_j + \beta X, j = 1, 2, \dots, k - 1$$

Donde $Y_j(X) = P[Y \leq y_j : X] = \frac{e^{\alpha_j + \beta X}}{1 + e^{\alpha_j + \beta X}}$ es llamada función de enlace

logit. Los parámetros del modelo a estimar son α_j y $\beta = (\beta_1, \beta_2, \dots, \beta_m)$

Prueba de hipótesis

En la estadística inferencial la prueba sirve para establecer si la hipótesis es coherente con los datos derivados en la muestra. Además, hay dos tipos de análisis: paramétricos y no paramétricos. Por otro lado, las hipótesis se confieren como valor aceptable si es consistente con los datos, si no es, se rechaza (Hernández et al., 2014).

Rincón (2019) mencionó que para establecer con precisión la prueba de hipótesis dependerá del tipo de estudio y de los parámetros de distribución. Además, contrastó las hipótesis con la siguiente connotación: H_0 se denota como hipótesis nula y H_1 se denota como hipótesis alternativa. Por otro lado, si se acepta la hipótesis nula, se rechaza la alterna; también sostuvo que al aceptar la hipótesis no se afirma que sea cierta, sino que tiene cierto grado de consistencia según los datos de la muestra.

Decisión estadística

Quispe et al. (2018) afirmaron que para un valor con probabilidad igual o menor que 0,05, se rechaza H_0 . Mientras que si es mayor que 0.05, no se rechaza H_0 . Además, consideraron un nivel de significancia de 95 %.

Si significancia ≤ 0.05 , se rechaza la hipótesis nula y se acepta la alterna.

Si significancia > 0.05 , se acepta la hipótesis nula y rechaza la hipótesis alterna.

Hipótesis general

Ho: No existe influencia significativa del liderazgo pedagógico en la práctica docente desde la percepción de estudiantes en dos instituciones educativas públicas, UGEL 04. Lima, 2022.

Ha: Existe influencia significativa del liderazgo pedagógico en la práctica docente desde la percepción de estudiantes en dos instituciones educativas públicas, UGEL 04. Lima, 2022.

Tabla 11

Informe de ajuste de modelo de la hipótesis general

Modelo	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Sólo intersección	1606,643			
Final	1187,876	418,767	75	,000

Función de enlace: Logit.

En la tabla 11, se observó que el Chi-2 fue de 418,767, además la significancia tuvo un valor de 0,000 siendo inferior a 0,05 por lo tanto, se decidió rechazar la Ho y aceptar la Ha. Se aseveró que el liderazgo pedagógico es predictor en la práctica docente, confirmando la influencia significativa del liderazgo pedagógico en la práctica docente.

Tabla 12

Pseudo R cuadrado de la hipótesis general

Cox y Snell	,854
Nagelkerke	,854
McFadden	,219

Función de enlace: Logit.

En la tabla 12, se evidenció la prueba Pseudo R² donde los hallazgos de Cox y Snell, igualmente para Nagelkerke fue de 0,854, lo cual señaló que el liderazgo pedagógico explica la práctica docente en un 85,4 % según Cox y Snell, del mismo modo para Nagelkerke. Se concluyó que el liderazgo pedagógico predice en la práctica docente.

Hipótesis específica 1

Ho: No existe influencia significativa en la construcción de una visión institucional en la práctica docente desde la percepción de estudiantes en dos instituciones educativas públicas, UGEL 04. Lima, 2022.

Ha: Existe influencia significativa en la construcción de una visión institucional en la práctica docente desde la percepción de estudiantes en dos instituciones educativas públicas, UGEL 04. Lima, 2022.

Tabla 13

Informe de ajuste de modelo de la hipótesis específica 1

Modelo	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Sólo intersección	1144,442			
Final	961,285	183,158	19	,000

Función de enlace: Logit.

La tabla 13 presentó un Chi-2 de 183,158, además la significancia tuvo un valor de 0,000 siendo inferior a 0,05 por lo tanto, se decidió rechazar la Ho y aceptar la Ha, por tal motivo se aseveró que la construcción de una visión institucional es predictor en la práctica docente, confirmando la influencia significativa de la construcción de una visión institucional en la práctica docente.

Tabla 14

Pseudo R cuadrado de la hipótesis específica 1

Cox y Snell	,568
Nagelkerke	,568
McFadden	,096

Función de enlace: Logit.

En la tabla 14, se observó la prueba del Pseudo R² donde los hallazgos de Cox y Snell igualmente para Nagelkerke fue de 0,568, lo cual señaló que la construcción de una visión institucional explica la práctica docente en un 56,8 %, según Cox y Snell, del mismo modo para Nagelkerke. Se concluyó que la construcción de una visión institucional predice en la práctica docente.

Hipótesis específica 2

Ho: No existe influencia significativa en el establecimiento de metas en la práctica docente desde la percepción de estudiantes en dos instituciones educativas públicas, UGEL 04. Lima, 2022.

Ha: Existe influencia significativa en el establecimiento de metas en la práctica docente desde la percepción de estudiantes en dos instituciones educativas públicas, UGEL 04. Lima, 2022.

Tabla 15

Informe de ajuste de modelo de la hipótesis específica 2

Modelo	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Sólo intersección	1148,311			
Final	921,601	226,710	19	,000

Función de enlace: Logit.

En la tabla 15, el resultado de Chi-2 fue de 226,710, además la significancia tuvo un valor de 0,000 siendo inferior a 0,05 por lo tanto, se decidió rechazar la Ho y aceptar la Ha, por tal motivo se aseveró que el establecimiento de metas es predictor en la práctica docente, confirmando la influencia significativa del establecimiento de metas en la práctica docente.

Tabla 16

Pseudo R cuadrado de la hipótesis específica 2

Cox y Snell	,647
Nagelkerke	,647
McFadden	,119

Función de enlace: Logit.

En la tabla 16, se observó el valor del Pseudo R² donde los hallazgos de Cox y Snell igualmente para Nagelkerke fue 0,647, lo cual señaló que el establecimiento de metas explica la práctica docente en 64,7 % según Cox y Snell, del mismo modo para Nagelkerke. En consecuencia, el establecimiento de metas predice en la práctica docente.

Hipótesis específica 3

Ho: No existe influencia significativa en ofrecer de apoyos individualizados en la práctica docente desde la percepción de estudiantes en dos instituciones educativas públicas, UGEL 04. Lima, 2022.

Ha: Existe influencia significativa en ofrecer apoyos individualizados en la práctica docente desde la percepción de estudiantes en dos instituciones educativas públicas, UGEL 04. Lima, 2022.

Tabla 17

Informe de ajuste de modelo de la hipótesis específica 3

Modelo	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Sólo intersección	1180,729			
Final	1028,103	152,626	18	,000

Función de enlace: Logit.

En la tabla 17, se observó que el Chi-2 fue de 152,626, además la significancia tuvo un valor de 0,000 siendo inferior a 0,05 por lo tanto, se decidió rechazar la Ho y aceptar la Ha. Se aseveró la influencia significativa en ofrecer apoyos individualizados en la práctica docente.

Tabla 18

Pseudo R cuadrado de la hipótesis específica 3

Cox y Snell	,503
Nagelkerke	,504
McFadden	,080

Función de enlace: Logit.

En la tabla 18, se observó que el valor del Pseudo R² donde los hallazgos de Cox y Snell fue 0,503 y el valor de Nagelkerke 0,504; lo cual señaló que el ofrecer apoyos individualizados explica la práctica docente en 50,3 % según Cox y Snell y 50,4 % según Nagelkerke. Por tal motivo, el ofrecer apoyos individualizados predice en la práctica docente.

Hipótesis específica 4

Ho: No existe influencia significativa el inducir altas expectativas en la práctica docente desde la percepción de estudiantes en dos instituciones educativas públicas, UGEL 04. Lima, 2022.

Ha: Existe influencia significativa el inducir altas expectativas en la práctica docente desde la percepción de estudiantes en dos instituciones educativas públicas, UGEL 04. Lima, 2022.

Tabla 19

Informe de ajuste de modelo de la hipótesis específica 4

Modelo	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Sólo intersección	1189,609			
Final	1025,757	163,851	21	,000

Función de enlace: Logit.

La tabla 19, presentó un Chi-2 de 163,851, además la significancia tuvo un valor de 0,000 siendo inferior a 0,05 por lo tanto, se decidió rechazar la Ho y aceptar la Ha, por tal motivo se aseveró que inducir altas expectativas es predictor en la práctica docente, confirmando la influencia significativa el inducir altas expectativas en la práctica docente.

Tabla 20

Pseudo R cuadrado de la hipótesis específica 4

Cox y Snell	,528
Nagelkerke	,528
McFadden	,086

Función de enlace: Logit.

La tabla 20, evidenció el valor Pseudo R² donde los hallazgos de Cox y Snell, igualmente para Nagelkerke fue 0,528, lo cual señaló que inducir altas expectativas explica la práctica docente en 52,8 % según Cox y Snell, del mismo modo para Nagelkerke Por tal motivo, el inducir altas expectativas predice en la práctica docente.

Hipótesis específica 5

Ho: No existe influencia significativa en construir una cultura escolar en la práctica docente desde la percepción de estudiantes en dos instituciones educativas públicas, UGEL 04. Lima, 2022.

Ha: Existe influencia significativa en construir una cultura escolar en la práctica docente desde la percepción de estudiantes en dos instituciones educativas públicas, UGEL 04. Lima, 2022.

Tabla 21

Informe de ajuste de modelo de la hipótesis específica 5

Modelo	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Sólo intersección	1146,129			
Final	1006,695	139,433	18	,000

Función de enlace: Logit.

En la tabla 21, el resultado de Chi-2 fue de 139,433, además la significancia tuvo un valor de 0,000 siendo inferior a 0,05 por lo tanto, se decidió rechazar la Ho y aceptar la Ha, por tal motivo se aseveró el construir una cultura escolar es predictor en la práctica docente, confirmando la influencia significativa.

Tabla 22

Pseudo R cuadrado de la hipótesis específica 5

Cox y Snell	,472
Nagelkerke	,473
McFadden	,073

Función de enlace: Logit.

En la tabla 22 se observó el valor del Pseudo R², según los hallazgos de Cox y Snell fue 0,472 y el valor de Nagelkerke 0,473; lo cual señaló que el construir una cultura escolar explica la práctica docente en 47,2 % según Cox y Snell y 47,3 % según Nagelkerke. Por lo tanto, el construir una cultura escolar predice en la práctica docente.

V. DISCUSIÓN

En relación al objetivo principal se reveló que el liderazgo pedagógico influye significativamente en la práctica docente desde la percepción de estudiantes en dos instituciones educativas públicas, UGEL 04. Lima, 2022; puesto que el p-valor de significancia fue de 0,000 siendo inferior a 0,05. Además, los valores de la Pseudo R^2 Cox y Snell, y Nagelkerke confirmaron que el liderazgo pedagógico explica a la práctica docente en 85,4 % respectivamente para ambos valores. Dichos datos fueron respaldados por los resultados descriptivos donde el 1,4 % (03) de los estudiantes encuestados consideraron al liderazgo pedagógico de ineficiente, donde el 0,9 % (2) ubicó la práctica docente en un nivel bajo y el 0,5 % (1) en nivel moderado; además el 37,6 % (82) consideró regular el liderazgo pedagógico, donde el 2,3 % (5) ubicó la práctica docente en nivel bajo, el 23,9% (52) nivel moderado y el 11,5 % (25) nivel alto; por otro lado el 61 % (133) manifestó que el liderazgo pedagógico es eficiente, donde el 10,1 % (22) consideró un nivel moderado la práctica docente y el 50,9 % (111) señaló un nivel alto. Estos hallazgos se pueden contrastar con la investigación de Vergaray (2021) quien tuvo como propósito determinar la correlación entre gestión escolar y práctica docente, los resultados evidenciaron que el 0,4 % consideraron malo la práctica docente, el 26,6 % regular y 73, 6% lo consideró bueno, en referencias a la gestión escolar el 20,4 % consideró regular y el 79,6 % buenas. Además, afirmó que existe una correlación directa y significativa entre las variables obteniendo un rho Spearman = 0.585 y el valor $p=0.000$. Del mismo modo la investigación de Domingo y Fernández (2018) determinaron la relación existente entre liderazgo pedagógico y clima en el aula, los resultados señalaron que el 12.2 % consideraron de muy bueno el liderazgo pedagógico, el 62 % bueno, el 23.1 % regular y 2.7 % lo consideró deficiente; el estudio estableció una relación moderada y positiva entre las variables, esto debido al $r = .473$, $p= ,000$. Por lo cual concluyeron que, si las variables están asociadas, entonces ambas influyen en el funcionamiento de la institución y logro de aprendizajes de los educandos. Lo mencionado hace relación a la teoría de Leithwood et al. (2006) quienes afirmaron que el liderazgo es un elemento que contribuye al aprendizaje de los educandos y la organización escolar, además confirmaron que el liderazgo consiste en dar dirección e influir en otros, a través

de la motivación, el trabajo en equipo y la cooperación para así lograr los objetivos institucionales. Por otro lado, para el MINEDU (2014) el liderazgo pedagógico es la influencia que tienen los integrantes de una organización o personas interesadas, hacia el logro de los visión y objetivos, con la intención de mejorar la práctica del maestro y la educación. Por su parte, Gonzáles (2013) respecto a la práctica docente afirma que son las actividades que ejecuta el docente para propiciar aprendizajes, esto conlleva al cumplimiento de objetivos el área y en consecuencia que los estudiantes logren el perfil requerido. Por lo tanto, cuando los maestros tienen un liderazgo pedagógico eficiente, es debido a que construyen una visión institucional, establecen metas, ofrecen apoyos individualizados, inducen altas expectativas y construyen una escolar productiva, por ende la práctica docente tendrá un nivel alto.

El objetivo específico primero basado en establecer influencia de la construcción de una visión institucional en la práctica docente desde la percepción de estudiantes en dos instituciones educativas públicas, la significancia tuvo un valor de 0,000 siendo inferior a 0,05; en cuanto a la prueba del Pseudo R^2 los hallazgos de Cox y Snell fue de 0,568, siendo este el mismo valor para Nagelkerke; lo cual se afirmó que la construcción de una visión institucional explica a la práctica docente en un 56,8 %, para Cox y Snell, y Nagelkerke. Estos datos se respaldan con los resultados descriptivos donde 0,5 % (1) consideró la construcción de una visión institucional ineficiente, además el mismo porcentaje señaló que la práctica docente tuvo un nivel bajo; por otro lado el 42,7 % (93) consideró de regular la construcción de una visión institucional, donde el 2,8 % (6) ubicó la práctica docente en nivel bajo, el 22,5 % (49) regular y el 17,4 % (38) señaló la práctica docente en nivel alto; finalmente el 56,9 % (124) consideró eficiente la construcción de una visión institucional, donde el 11,9 % (26) señaló un nivel moderado de la práctica docente y el 45 % (98) lo consideró alto. Estos hallazgos de pueden comparar con el estudio de Sánchez (2017) quien comprobó la relación entre la gestión académica y práctica docente, reveló que el 38.9 % consideraron la gestión académica y práctica docente alta, el 43.6 % media y el 25.6 % baja. El grado de correlación de las variables fue de rho Spearman=0.320, y $p= 0.004$. Por lo cual el estudio determinó que existe una correlación baja y directa entre las variables.

Del mismo modo, el estudio de Roca-Piloso y Alonso-Betancourt (2020) tuvieron el objetivo de comprender y explicar las competencias de liderazgo en el desarrollo profesional, donde se observó que 30 % presentan muy buen liderazgo, 55 % presentan un buen liderazgo, 15 % un regular liderazgo. También el Chi cuadrado (X^2) = 0,0175 < 0.05, lo cual demostró la significancia. Concluyendo que el liderazgo pedagógico es una competencia de carácter transversal que todo profesional debe desarrollar, esto permitirá laborar con responsabilidad y entusiasmo para lograr los objetivos institucionales. De lo mencionado Linares et al. (2017) sostienen que el liderazgo permite el desarrollo y crecimiento de una organización. El líder dirige los objetivos, proporciona una visión de tal manera los integrantes realicen su función conociendo lo que se desea lograr; motiva al individuo a la auto superación y logra el interés a realizar un trabajo en conjunto, crea una cultura organizacional; mantiene una salud mental revirtiendo los conflictos que permita realizar la labor en armonía y orden para conseguir los resultados de calidad. Respecto a la construcción de una visión institucional Paucar (2016) sostuvo que aporta un sentido y propósito hacia los demás, cuando existe una visión compartida los integrantes no sobresalen porque se les ordena sino porque desean hacerlo. En ese sentido, el líder solo guía y clarifica los procesos para conseguir los propósitos. Por lo tanto, cuando los docentes construyen una visión institucional eficientemente, es porque se involucran e identifican con la institución, se enfocan en lograr los objetivos e informar los resultados obtenidos, en consecuencia, obtienen un nivel alto de la práctica docente.

El objetivo específico segundo basado en establecer la influencia del establecimiento de metas en la práctica docente, la significancia tuvo un valor de 0,000 siendo inferior a 0,05; en cuanto a la prueba del Pseudo R^2 los hallazgos de Cox y Snell fue 0,647, siendo este el mismo valor para Nagelkerke, lo cual señaló que el establecimiento de metas explica a la práctica docente en 64,7 % para Cox y Snell y Nagelkerke. Estos datos se respaldan con los resultados descriptivos donde el 3,2 % (7) distinguió que el establecimiento de metas es ineficiente, de los cuales el 1,8 % (4) percibió la práctica docente en un nivel bajo y el 1,4 % (3) moderado; también el 43,1 % (94) consideró el establecimiento de metas regular, donde la práctica docente es percibida en 1,4 % (3) bajo, el 24,3

% (53) regular y el 17,4 % (38) lo ubican en un nivel alto; por último, el 53.7 % (117) de los participantes consideraron que el establecimiento de metas es eficiente, donde el 8.7 % (19) señaló un nivel moderado de práctica docente y el 45.0 % (98) lo consideró alto. Estos hallazgos se pueden comparar con el estudio de Villa (2019) donde tuvo como objetivo determinar cómo influye en liderazgo en los resultados de evaluación, los resultados reflejaron que el liderazgo pedagógico y desempeño docente se encuentra en un nivel regular con un 61,9 % y 65,08 %, además el grado de correlación de las variables tuvo rho Spearman=0.892, $p < 0.05$; evidenciando que existe una relación positiva alta entre las variables. El autor sostuvo que la UGEL debe otorgar cargos de directivos aquellos profesionales con cualidades de líderes a fin que gestionar con calidad y obtengan resultados eficientes. En referencia al establecimiento de metas Robinson et al. (2009) manifestaron que el liderazgo pedagógico contribuye en el desempeño escolar, para esto los líderes deben realizar los siguientes roles: establecer metas, obtención de recursos pedagógicos, crear conexiones educativas, crear una comunidad de aprendizaje, participación en conversaciones constructivas para cambiar la cultura docente, por último, la selección y uso de herramientas inteligentes. Por lo tanto, cuando los docentes establecen metas eficientemente, es porque los propósitos son alcanzables a través del desarrollo de actividades de aprendizaje, además utilizan diversas estrategias que permiten mejorar el rendimiento académico.

El objetivo específico tercero basado en establecer la influencia en ofrecer apoyos individualizados en la práctica docente, la significancia tuvo un valor de 0,000 siendo inferior a 0,05; en cuanto a la prueba del Pseudo R^2 los hallazgos de Cox y Snell fue 0,503 y el valor de Nagelkerke 0,504; lo cual señaló que el ofrecer apoyos individualizados explica a la práctica docente en 50,3 % según Cox y Snell y 50,4 % para Nagelkerke. Estos datos se respaldan con los resultados descriptivos donde el 4,6 % (10) estableció que el ofrecimiento de apoyos individualizados es ineficiente, de los cuales el 1,4 % (3) consideró la práctica docente en un nivel bajo, el 2,8 % (6) moderado y 0,5 % (1) posee un nivel alto; además el 44 % (96) señaló que el establecimiento de metas es regular, donde el 1,8 % (4) ubicó la práctica docente en el nivel bajo, el 22,9 % (50) moderado y el 19,3 % (42) ubicó en un nivel alto; también el 51,4 % (112)

consideró que el ofrecimiento de apoyos individualizados es eficiente, donde el 8,7 % (19) ubicó el nivel de práctica docente moderado y el 42,5 % (93) alto. Estos hallazgos se pueden comparar con el estudio de Villareal (2017) cuyo propósito fue investigar la relación entre de la práctica docente y el logro de aprendizaje, los hallazgos evidenciaron que 33.3 %, consideraron bueno el nivel de práctica docente, el 58.3 %, regular y el 8.3 % deficiente, además $r=0.756$ (Rho de Spearman), en concluyendo que existe una correlación significativa entre las variables, afirmó que a mayor desempeño en la práctica docente existirá buenos logros en los aprendizajes. Respecto a la finalidad de liderazgo pedagógico, Miras y Longás (2020) sostuvieron que la finalidad consiste en mejorar el aprendizaje, esto será posible mediante la influencia sobre los maestros y padres de familia, una influencia a través del desarrollo de las virtudes morales, un tipo de liderazgo centrado en la valoración de la persona, para así ejercer una motivación trascendental. Por lo tanto, cuando los docentes ofrecen apoyos individualizados eficientemente, brindan asesorías, organizan su tiempo y elaboran materiales educativos para reforzar los aprendizajes en función a las necesidades identificadas, permite obtener un nivel alto de la práctica docente.

El objetivo específico cuarto basado en establecer la influencia en inducir altas expectativas en la práctica docente, la significancia tuvo un valor de 0,000 siendo inferior a 0,05; en cuanto a la prueba del Pseudo R^2 los hallazgos de Cox y Snell fue 0,528 siendo este el mismo valor para Nagelkerke, lo cual señaló que inducir altas expectativas explica a la práctica docente en 52,8 %, de igual manera para Nagelkerke esto se explica en 52,8 %. Estos datos se respaldan con los resultados descriptivos donde el 8,3 % (18) manifestó de ineficiente la acción inducir altas expectativas, de los cuales el 1,8 % (4) consideró el nivel de práctica docente bajo, el 5,0 % (11) moderado y el 1,4 % (3) alto; también el 53,2 % (116) señaló de regular la acción inducir altas expectativas, donde el 1,4 % (3) ubicó la práctica docente en un nivel bajo, 25,2 % (55) moderado y 26,6 % (58) alto; por otro lado, el 38,5 % (84) señaló que la acción inducir altas expectativas es eficiente, los mismos el 4,1 % (9) consideró el nivel de práctica docente moderado y 34,4 % (75) alto. Estos hallazgos se pueden comparar con el estudio de García (2021) quien pretendió analizar la correlación que existe entre

liderazgo pedagógico y rendimiento académico. En los resultados manifestaron que el 44 % de los maestros siempre contribuyen al logro de académico, 36 % frecuentemente, 15 % a veces y 5 % casi nunca contribuyen al logro académico, además el valor Spearman= 0.728 y 0.63, $p > 0.05$, por lo cual se afirmó la correlación directa y significativa. Se concluyó que cuando los estudiantes se sienten motivados y orientados por sus maestros ellos obtienen buen rendimiento académico y esto se ve reflejado en sus informes de calificaciones. Al respecto Arroyo et al. (2017) afirmaron que el liderazgo pedagógico, es un medio para reparar la calidad educativa que tiene como elemento principal el liderazgo del maestro, siendo él un instrumento clave para mejorar la enseñanza aprendizaje. En ese sentido el director y los docentes deber realizar un trabajo colaborativo, compartiendo las mismas metas, comprendiendo qué y cómo alcanzar una educación de calidad, también creando las condiciones para lograr los aprendizajes. Por tal motivo, cuando los docentes inducen altas expectativas, demuestran confianza, motivan permanentemente para lograr los aprendizajes y promueven la creatividad en los educandos, permite obtener un nivel alto de la práctica docente.

El objetivo específico quinto basado en establecer la influencia en construir una cultura escolar en la práctica docente, la significancia tuvo un valor de 0,000 siendo inferior a 0,05; en cuanto a la prueba del Pseudo R^2 los hallazgos de Cox y Snell fue 0,472 y el valor de Nagerlkerke 0,473; lo cual señaló que el construir una cultura escolar explica a la práctica docente en 47,2 % según Cox y Snell y 47,3 % según Nagelkerke. Estos datos se respaldan con los resultados descriptivos donde el 2,8 % (6) estableció que la construcción de una cultura escolar productiva es ineficiente, de los cuales el 1,4 % (3) consideró la práctica docente en un nivel bajo, el 0,9 % (2) moderado y el 0,5 % (1) posee un nivel alto; además el 42,7 % (93) señaló que la construcción de una cultura escolar productiva es regular, donde el 1,8 % (4) ubicó la práctica docente en el nivel bajo, el 25,7 % (56) moderado y el 15,1 % (33) en un nivel alto; también el 54,6 % (119) consideró que la construcción de una cultura escolar productiva es eficiente, donde el 7,8 % (17) ubica el nivel de práctica docente moderado y el 46,8 % (102) alto. Estos hallazgos se pueden comparar con el estudio de Sánchez (2017) quien buscó comprobar la relación entre la gestión académica y

práctica docente, donde el 38.9 % de estudiantes consideraron que la gestión académica y práctica docente es alta, el 43.6 % que es media y el 25.6 % es baja. El grado de correlación de las variables fue rho Spearman=0.320, con un valor $p= 0.004$. Por lo cual determinó que existe una correlación baja y directa entre las variables. Respecto a construir una cultura escolar productiva Paucar (2016) afirmó que consiste en involucrar a todos los integrantes de la institución para así crear una comunidad educativa que promueva el aprendizaje continuo y trabajo colaborativo. Por otro lado, Cuenca y Pont (2016) sostuvieron que el líder debe cambiar su paradigma centrándose en un liderazgo compartido, ya que su práctica no es tarea de una sola persona, sino un trabajo en equipo entre directivos y docentes centrado en los aprendizajes de los estudiantes. En ese sentido, cuando los docentes construyen una cultura escolar productiva eficientemente, promueven el desarrollo del trabajo colaborativo, fomentan el respeto entre los estudiantes y los involucran a participar en los diversos concursos escolares, obtienen un nivel alto de la práctica docente.

VI. CONCLUSIONES

Primera:

Se logró comprobar que el liderazgo pedagógico es estadísticamente significativa para pronosticar la práctica docente, esto debido al resultado aceptable del modelo de regresión logística ordinal. Del mismo modo estos hallazgos fueron apoyados por los valores de la prueba Pseudo R^2 Cox y Snell y Nagelkerke, lo cual concluyó que el liderazgo pedagógico explica la práctica docente.

Segunda:

Se logró comprobar que la construcción de una visión institucional es estadísticamente significativa para pronosticar la práctica docente, esto debido al resultado aceptable del modelo de regresión logística ordinal. Del mismo modo, estos hallazgos fueron apoyados por los valores de la prueba Pseudo R^2 Cox y Snell y Nagelkerke, lo cual concluyó que la construcción de una visión institucional explica la práctica docente.

Tercera:

Se logró comprobar que el establecimiento de metas es estadísticamente significativa para pronosticar la práctica docente, esto debido al resultado aceptable del modelo de regresión logística ordinal. Del mismo modo, estos hallazgos fueron apoyados por los valores de la prueba Pseudo R^2 Cox y Snell y Nagelkerke, lo cual concluyó que el establecimiento de metas explica la práctica docente.

Cuarta:

Se logró comprobar que el ofrecer apoyos individualizados es estadísticamente significativa para pronosticar la práctica docente, esto debido al resultado aceptable del modelo de regresión logística ordinal. Del mismo modo, estos hallazgos fueron apoyados por los valores de la prueba Pseudo R^2 Cox y Snell y Nagelkerke, lo cual concluyó que ofrecer apoyos individualizados explica la práctica docente.

Quinta:

Se logró comprobar que el inducir altas expectativas es estadísticamente significativa para pronosticar la práctica docente, esto debido al resultado aceptable del modelo de regresión logística ordinal. Del mismo modo, estos

hallazgos fueron apoyados por los valores de la prueba Pseudo R^2 Cox y Snell y Nagelkerke, lo cual concluyó que inducir altas expectativas explica la práctica docente.

Sexta:

Se logró comprobar que el construir una cultura escolar es estadísticamente significativa para pronosticar la práctica docente, esto debido al resultado aceptable del modelo de regresión logística ordinal. Del mismo modo, estos hallazgos fueron apoyados por los valores de la prueba Pseudo R^2 Cox y Snell y Nagelkerke, lo cual concluyó que construir una cultura escolar productiva explica la práctica docente.

VII. RECOMENDACIONES

Primera:

A los especialistas del Ministerio de Educación implementar talleres de liderazgo pedagógico en el diseño curricular básico de la formación inicial docente, además brindar capacitaciones en la práctica docente con la finalidad que el maestro asuma un rol más activo en las instituciones, influya en otros permitiéndoles mejorar su práctica, esto permitirá obtener buenos resultados escolares.

Segunda:

A los capacitadores de la Unidad de Gestión Educativa Local 04, brindar talleres de cómo construir una visión institucional, de tal manera los docentes se identifiquen con su institución y se enfoquen en el logro de los objetivos y metas que la institución educativa necesita.

Tercera:

A los directores de las instituciones educativas públicas del distrito de Puente Piedra, Lima; realizar acompañamientos y monitoreos para establecer metas que sean viables y alcanzables en función a la realidad educativa, para orientar hacia el logro de estas metas, mejorar el rendimiento académico y la calidad educativa.

Cuarta:

A los coordinadores de área, brindar charlas que permitan ofrecer apoyos individualizados a los docentes, compartir estrategias, promover el trabajo colaborativo, fortalecer las competencias, habilidades y conocimientos pedagógicos de los maestros, de tal manera propicien aprendizajes significativos en los educandos.

Quinta:

A los docentes y psicóloga del comité de tutoría y convivencia escolar, reestructurar el plan de gestión y convivencia escolar que incluyan talleres para inducir altas expectativas en los docentes y estudiantes, el cual contribuirá en el desarrollo motivacional.

Sexta:

A los docentes de las instituciones educativas, elaborar normas de convivencia que permita construir una cultura escolar productiva para fomentar

el respeto a la diversidad, incentivar la participación de todos los estudiantes, así crear una convivencia respetuosa y tolerante que promueva el aprendizaje continuo y trabajo colaborativo.

Séptima:

A los futuros investigadores continuar un estudio más riguroso con temas referentes al liderazgo pedagógico y práctica docente desde la perspectiva de los estudiantes, mejorar el diseño y abordarlo desde un quinto nivel con la finalidad de mejorar la calidad educativa.

REFERENCIAS

- Aguirre, G. (2020). *Horizontes en la práctica docente. Complejidad, TIC y mediación educativa*. Caligrama.
https://books.google.com.pe/books?id=0FgAEAAAQBAJ&printsec=frontcover&dq=la+practica+docente&hl=es-419&sa=X&redir_esc=y#v=onepage&q&f=false
- Arias, F. (2016). *El proyecto de investigación: Introducción a la investigación científica* (7ma ed.) Editorial Episteme. <https://studylib.es/doc/8815588/el-proyecto-de-investigacion-fidias-arias-7ma-edic-2016>
- Arias, J. (2020). *Proyecto de tesis. Guía para la elaboración*.
https://repositorio.concytec.gob.pe/bitstream/20.500.12390/2236/1/AriasGonzales_ProyectoDeTesis_libro.pdf
- Arroyo, Ch., Jaurapoma, L. y Verastegui, G. (2017) *Liderazgo pedagógico en el aula*.
<https://drive.google.com/file/d/1hX7VeP4yGIQV-nEJwiZa92rKUhhnrxyz/view?usp=sharing>
- Baena, G. (2017). *Metodología de la investigación* (3ra ed.). Grupo Editorial Patria.
- Bautista, M. (2009). *Manual metodología de la investigación* (3ra ed.) Talitip.
https://drive.google.com/file/d/1NkDmYudPBn-Or22BzuMaPkBHmiAs_LO2/view?usp=sharing
- Bernal, C. (2016). *Metodología de la investigación. Para administración, economía, humanidades y ciencias sociales* (4ta ed.). Pearson Educación.
https://www.academia.edu/44228601/Metodologia_De_La_Investigaci%C3%B3n_Bernal_4ta_edicion
- Cardona, J. (2013). *Epistemología del saber docente. Universidad nacional de educación a distancia Madrid*.
https://books.google.com.pe/books?id=XyEXAgAAQBAJ&pg=PT120&dq=el+positivismo+y+la+practica+docente&hl=es-419&sa=X&ved=2ahUKEwiGlca02sL6AhVgvJUCHfB_C2EQ6AF6BAgHEAl#v=onepage&q=el%20positivismo%20y%20la%20practica%20docente&f=false
- Chiavenato, I. (2001). *Administration. Proceso administrative*. McGraw-Hill
<https://books.instituto->

idema.org/sites/default/files/Administraci%C3%B3n%20-%20Proceso%20administrativo%20-%20Idalberto%20Chiavenato%20-%203ed.pdf

- Chinchay, W. y Chávarry, P. (2021). Liderazgo en el sector público. *Revista Venezolana de Gerencia*, 26(5), 650-662. <https://doi.org/10.52080/rvgluz.26.e5.41>
- Cuevas, R. (2015). *Gerencia, Gestión y liderazgo educativo*. Editorial San Marcos.
- Cuenca, R y Pont, B. (2016). *Liderazgo escolar: inversión clave para mejorar la calidad educativa*. Santillana. <https://es.b-ok.lat/ireader/11284458>
- Crespo, J. y Weise, C. (2021). Gestión y liderazgo del docente frente al proceso enseñanza-aprendizaje en el aula del bachillerato. *Recimundo*, 5(2), 358-375. <https://recimundo.com/index.php/es/article/view/1080/1725>
- Cruz- Aguayo, Y., Hincapié, E. y Rodríguez, C. (2020). *Profesores a prueba: Claves para una evaluación docente exitosa*. https://publications.iadb.org/publications/spanish/document/Profesores_a_prueba_Claves_para_una_evaluaci%C3%B3n_docente_exitosa.pdf
- Davini, M. (2015). *La formación la práctica docente*. Paidós. <https://drive.google.com/file/d/1MVJzrSI43554s2py0XwJ29CxAWdHVxu6/view?usp=sharing>
- Díaz, F., Blázquez, P., Casse, J., Escudero, J., Martínez, A., Pena, F. y Sánchez, G. (2007). *Modelo para evaluar la práctica docente*. Praxis Grupo Wolters Kluwer. https://books.google.com.pe/books?id=QGbHrSuBeXgC&pg=PA58&dq=practica+docente&hl=es-419&sa=X&ved=2ahUKEwj9_317vT5AhX8L7kGHUAYACwQ6AF6BAgCEAI#v=onepage&q=practica%20docente&f=false
- Domingo, M. y Fernández, J. (2018). *Relación entre el liderazgo pedagógico de los docentes y el clima de aula en estudiantes de tercer grado de secundaria de la Institución Educativa Manuel Gonzáles Prada del distrito de Huari, 2015*. [Tesis de maestría, Universidad Católica Sede Sapientiae]. Repositorio institucional. <https://repositorio.ucss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14095/579/Tesis%20Completa.pdf?sequence=2&isAllowed=y>

- Fierro, C. y Fortoul, B. (2021) *Analizar las prácticas docentes. Aproximaciones desde el interaccionismo*. PROCESBAC. <https://zlibros.mx/book/jrpxw08pgylm/analizar-las-practicas-docentes-aproximaciones-desde-el-interaccionismo>
- Flores, P., Muñoz, L. y Sánchez, T (2019). Estudio de potencia de pruebas de normalidad usando distribuciones desconocidas con distintos niveles de no normalidad. *Revista Perfiles*, 1(21), 1-8 <http://ceaa.esPOCH.edu.ec:8080/revista.perfiles/faces/Articulos/Perfiles21Art1.pdf>
- García, R. (2021). *Relación entre el liderazgo pedagógico y el rendimiento académico de los estudiantes de los grados décimo y once del Colegio Angulo, Girón Colombia, 2018*. [Tesis de maestría, Universidad privada Norbert Wiener]. Repositorio institucional. https://repositorio.uwiener.edu.pe/bitstream/handle/123456789/4766/T061_AO483584_M.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- González, H. (2013). *Análisis de una práctica docente. La práctica pedagógica y la visión de una docente normalista*. Palilibro. https://books.google.com.pe/books/about/An%C3%A1lisis_De_Una_Pr%C3%A1ctica_Docente.html?id=xPFjHu2-qbQC&printsec=frontcover&source=kp_read_button&hl=es-419&redir_esc=y#v=onepage&q&f=false
- Gonzales, N., Eguren, M. y De Belaunde, C. (2017). *Desde el aula: Una aproximación a las prácticas pedagógicas del maestro peruano*. Instituto de estudios peruanos. https://repositorio.iep.org.pe/bitstream/handle/IEP/877/Gonzalez_Eguren_Belaunde_Desde_el_Aula.pdf;jsessionid=D819D6191237831BF65AEBB76B152F5F?sequence=2
- González, R., Khampirat, B., López, E. y Silfa, H. (2020). La evidencia del liderazgo pedagógico de directores, jefes de estudios y profesorado desde la perspectiva de las partes interesadas. *Revista Estudios sobre Educación*. 1(39), 207 – 228. <https://revistas.unav.edu/index.php/estudios-sobre-educacion/article/view/38925/34509>

- Guillén, O. y Valderrama, S. (2015) *Guía para elaborar la tesis universitaria*. Andoeducando. https://drive.google.com/file/d/1OwT--EnSxTB-CVhzkUJdDrCfl_t8ssFr/view?usp=sharing
- Hernández, A. y Duarte, I. (2018). *Metodología de la investigación. Colegio de Bachilleres del estado de Sonora*. https://drive.google.com/file/d/1ZwXCxVzRCec_hxAkTCnyRkV-bvXF8sTM/view?usp=sharing
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación* (6ta ed). McGraw-Hill Interamericana Editores.
- Hernández-Sampieri, R. y Mendoza, C. (2018) *Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativas, cualitativas y mixtas*. McGraw-Hill Interamericana Editores. https://drive.google.com/file/d/1_laRB9FYrAfmopaGAPo60gSa-uWMApFR/view?usp=sharing
- Juárez, P., Cañedo, R., Barragán, M. y Juárez, O. (2016). Un modelo de regresión logística ordinal para determinación de los principales factores que influyen en la percepción de la calidad de vida de dos comunidades de Acapulco. Guerrero, México. *Revista Denarius* 1(30), 171-200. <https://denarius.izt.uam.mx/index.php/denarius/article/view/53/41>
- Lapiente, I. (2020) *Autodisciplina y liderazgo en la nueva normalidad*. Wanceulen. <https://books.google.com.pe/books?id=2KvmDwAAQBAJ&pg=PA97&dq=corriente+filosofica+del+liderazgo&hl=es-419&sa=X&ved=2ahUKEwi63qiWprH6AhWsrpUCHfY4DNIQ6AF6BAgFEAl#v=onepage&q&f=false>
- Leithwood, K., Day, C., Sammons, P., Harris, A. & Hopkins, D. (2006). *Successful school leadership: What it is and how it influences pupil learning*. Nottingham, UK: National College for School Leadership, University of Nottingham. <https://drive.google.com/file/d/193Mrv9SbrBN5KkRKuZ9DwMRmB4BiTdZn/view?usp=sharing>
- León, E. (2018) *El fenómeno ECE y sus efectos en las prácticas docente*. <http://disde.minedu.gob.pe/handle/20.500.12799/6042>
- Linares, A., Córdor, J. y Quinto, E. (2017). *Liderazgo pedagógico para docentes*. EBR. Editora Biblioteca Magisterial.

https://drive.google.com/file/d/1hZyrUAVnTjGUs0D82vr8J2cFkm5I9t_2/view?usp=sharing

López, E. (2017). *Liderazgo docente y motivación para las matemáticas, en estudiantes de básica secundaria y media de la Institución Técnico Departamental Natania, Colombia*. [Tesis de maestría, Universidad de Montemorelos Colombia].

<https://dspace.um.edu.mx/handle/20.500.11972/253>

Lussier, R. y Achua, C. (2021). *Liderazgo. Teoría, aplicación y desarrollo de habilidades*. (4ta ed.). Cengage Learning.

<https://www.ucipfg.com/Repositorio/MSCG/Enfasis-EEG/EEG-11/libro-general.pdf>

Maldonado, J. (2015). *Metodología de la investigación*. Universidad Nacional Autónoma de Honduras.

https://drive.google.com/file/d/1r4WP58moXGoLqnVrRaqzZauQbcbpGLL_/view?usp=sharing

MINEDU (2014) *Marco del buen desempeño del directivo. Directivos construyendo escuela*.

<https://repositorio.minedu.gob.pe/bitstream/handle/20.500.12799/5182/Marco%20de%20Buen%20Desempe%C3%B1o%20del%20Directivo%20directivos%20construyendo%20escuela%202014.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

MINEDU (2016) *Marco del buen desempeño docente. Para mejorar tu práctica como maestro y guiar el aprendizaje de tus estudiantes*.

<https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/3425647/Marco%20del%20Buen%20Desempen%CC%83o%20Docente.pdf?v=1658161064>

MINEDU (2019a) *Evaluación Ordinaria del Desempeño Docente 2017 : informe nacional Nivel Inicial - Tramo I*

<https://repositorio.minedu.gob.pe/handle/20.500.12799/8416>

MINEDU (2019b) *Evaluación Ordinaria del Desempeño Docente 2017 : informe nacional Nivel Inicial - Tramo II*

<https://evaluaciondocente.perueduca.pe/media/11612913156Informe-Nacional-de-Evaluaci%C3%B3n-del-Desempe%C3%B1o-Docente-Nivel-Inicial-Tramo-II-2018.pdf>

- Miras, J. y Longás, J. (2020). Liderazgo pedagógico y liderazgo ético: perspectivas complementarias de la nueva dirección escolar. *Revista de estudios y experiencias en educación*, 19(41), 287-305. https://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-51622020000300287&lang=es
- OCDE (2020) *Resultados de TALIS 2018 (Volumen II): Docentes y líderes escolares como profesionales valiosos*. https://www.oecd.org/education/talis/TALIS-Gu%C3%ADa-del-profesorado-TALIS-2018-Vol-II_ESP.pdf
- Paucar, P. (2016). *Liderazgo pedagógico del director y su relación sinergia con el desempeño docente*.
- Pelekais, C., El Kodi, O., Seijo, C. y Neuman, N. (2015). *El ABC de la investigación*. (7ma ed). Pauta pedagógica. <https://drive.google.com/file/d/1QJvEk9ZbBwipdHKJnX8W6-zvf5w7pkW3/view?usp=sharing>
- Portocarrero, C. (2016). *Investigación científica*. UNFV. https://docs.google.com/document/d/11lpY9T1OQ5LvFXkrDk7_NIHBbtAW74G4/edit?usp=sharing&oid=114650078436766597686&rtpof=true&sd=true
- Quispe, A., Calla, K., Sangali, J., Rodríguez, J. y Pumacayo, I. (2018). *Estadística no paramétrica aplicada de la investigación científica con software SPSS, Minitab y Excel*. EIDEC. <https://www.editorialeidec.com/wp-content/uploads/2020/01/Estad%C3%ADstica-no-param%C3%A9trica-aplicada.pdf>
- Rincón, L. (2019). *Una introducción a la estadística inferencial*. Universidad Nacional Autónoma de México. <https://lya.fcencias.unam.mx/lars/Publicaciones/ei2019.pdf>
- Rivelis, G. (2009). *Freud: Una aproximación a la formación profesional y la práctica docente*. Noveduc. <https://books.google.com.pe/books?id=tByufqNc4XkC&pg=PA155&dq=docencia+subjetividad+vocacion&hl=es-419&sa=X&ved=2ahUKEwj1mLW3iMP6AhXGrZUCHenIDdoQ6AF6BAgFEAl#v=onepage&q=docencia%20subjetividad%20vocacion&f=false>

- Robinson, V., Hohepa, M. & Lloyd, C. (2009). *School leadership and student outcomes: Identifying what works and why*. Best evidence synthesis iteration [BES]. Wellington.
https://drive.google.com/file/d/1f4B4ChO4gZ_KNmLUCG8ZjPZmB0UCgjYU/view?usp=sharing
- Roca-Piloso, P. y Alonso-Betancourt, L. (2019). Propuesta de la competencia de liderazgo pedagógico a desarrollar en los maestros de Educación Básica. *Revista Luz*, 19(1), 109-123.
<https://luz.uho.edu.cu/index.php/luz/article/view/1020>
- Rodríguez, J. y Hernández, K. (2018). Problematización de las prácticas docentes y contextualización de la enseñanza. *Revista Propósitos y Representaciones*, 6(1), 507–541.
<https://revistas.usil.edu.pe/index.php/pyr/article/view/211/432>
- Rojas, R. (2022). *Investigación-acción en el aula. Enseñanza-aprendizaje de la metodología*. Plaza y Valdés editores.
https://books.google.com.pe/books?id=eacYbBKXEB4C&pg=PA224&dq=el+positivismo+y+la+practica+docente&hl=es-419&sa=X&ved=2ahUKEwiGlca02sL6AhVgvJUCHfB_C2EQ6AF6BAgKEAl#v=onepage&q=el%20positivismo%20y%20la%20practica%20docente&f=false
- Salazar, M., Icaza, M., y Alejo, O. (2018). La importancia de la ética en la investigación. *Revista Universidad y Sociedad*, 10(1), 305-311.
http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202018000100305
- Sánchez, J. (2017). *Gestión académica y práctica docente en la institución educativa N° 126 “Javier Pérez de Cuellar” San Juan de Lurigancho – 2017*. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio institucional.
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/10768/S%C3%A1nchez_EJV.pdf?sequence=1
- Supo, J. (2014). *Seminario de investigación científica*.
<https://drive.google.com/file/d/1TFIwtHBcoO8y2J7VayoVKx2ELzQaGFtl/view?usp=sharing>

- Stoll, L y Temperley, J. (2011). *Mejorar el liderazgo escolar. Herramienta de trabajo*. OCDE.
https://books.google.com.pe/books?id=fPAuEG_JFqAC&lpg=PP1&dq=lid+erazgo%20pedag%C3%B3gico%20docente&pg=PP2#v=onepage&q=lid+erazgo%20pedag%C3%B3gico%20docente&f=false
- Tuapanta. V., Duque, A., & Mena, P. (2017). Alfa de Cronbach para validar un cuestionario de uso de TIC en Docentes Universitarios. *Revista MKT-Descubre*, 1(10),37-48. <https://core.ac.uk/download/pdf/234578641.pdf>
- Vergaray, M. (2021). *Gestión Escolar y Fortalecimiento de la Práctica Docente en Entornos Virtuales de las Instituciones Educativas de la UGEL 05, 2021*. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio institucional.
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/72595/Vergaray_LMA-SD.pdf?sequence=3&isAllowed=y
- Villa, M. (2019). *Liderazgo pedagógico del director y su relación con la calidad de los resultados de la Evaluación Censal de Estudiantes (ECE) de la UGEL 09, Huaura – Lima provincias, 2018*. [Tesis de maestría, Universidad Nacional Mayor de San Marcos].
https://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12672/15315/Villa_gm.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Villareal, N. (2017). *Práctica docente y nivel de logro de aprendizajes de los estudiantes del área de matemática – ciclo avanzado del Centro de Educación Básica Alternativa “Guillermo Enrique Billinghurst” de Barranca, 2017*. [Tesis de maestría, Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle]. Repositorio institucional.
<https://repositorio.une.edu.pe/handle/20.500.14039/4450>

ANEXOS

ANEXO 1. MATRIZ DE CONSISTENCIA

TÍTULO: Liderazgo pedagógico y práctica docente desde la percepción de estudiantes en dos instituciones educativas públicas, UGEL 04. Lima, 2022						
AUTOR: Vega Sulluchuco, Silvia Patricia.						
PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES E INDICADORES			
<p>General:</p> <p>¿Cómo influye el liderazgo pedagógico en la práctica docente desde la percepción de estudiantes en dos instituciones educativas públicas, UGEL 04. Lima, 2022?</p> <p>Específicas</p> <p>1. ¿Cómo influye la construcción de una visión institucional en la práctica docente desde la percepción de estudiantes en dos instituciones educativas públicas, UGEL 04. Lima, 2022?</p> <p>2. ¿Cómo influye el establecimiento de metas en la práctica docente desde la percepción de estudiantes en dos instituciones educativas públicas, UGEL 04. Lima, 2022?</p>	<p>General:</p> <p>Determinar la influencia del liderazgo pedagógico en la práctica docente desde la percepción de estudiantes en dos instituciones educativas públicas, UGEL 04. Lima, 2022.</p> <p>Específicas</p> <p>1. Establecer la influencia de la construcción de una visión institucional en la práctica docente desde la percepción de estudiantes en dos instituciones educativas públicas, UGEL 04. Lima, 2022.</p> <p>2. Establecer la influencia del establecimiento de metas en la práctica docente desde la percepción de estudiantes en dos instituciones educativas públicas, UGEL 04. Lima, 2022.</p>	<p>General:</p> <p>El liderazgo pedagógico influye significativamente en la práctica docente desde la percepción de estudiantes en dos instituciones educativas públicas, UGEL 04. Lima, 2022.</p> <p>Específicas</p> <p>1. Existe influencia significativa en la construcción de una visión institucional en la práctica docente desde la percepción de estudiantes en dos instituciones educativas públicas, UGEL 04. Lima, 2022.</p> <p>2. Existe influencia significativa en el establecimiento de metas en la práctica docente desde la percepción de estudiantes en dos instituciones educativas públicas, UGEL 04. Lima, 2022.</p>	Variable 1: Liderazgo pedagógico.			
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Niveles/ rangos
			D1: Construir una visión institucional.	Informar los resultados Establecer el propósito. Involucramiento e identificación con la institución	1,2 3,4 5,6,7	Eficiente 115 - 155
			D2: Establecimiento de metas.	Organización de los propósitos. Garantizar el propósito de los aprendizajes. Mejorar el rendimiento académico.	8,9 10,11 12,13	Regular 73 - 114
			D3: Ofrecer apoyos individualizados.	Organización de tiempo Brindar asesoría Empleo de materiales	14,15 16,17 18,19	Ineficiente 31 - 72
D4: Inducir altas expectativas.	Fomenta la motivación Demuestra actitud positiva Fomenta la creatividad y capacidad	20,21 22,23 24,25				
D5: Construir una cultura escolar.	Involucra la participación de estudiantes. Promueve aprendizaje cooperativo. Fomenta el respeto y valora la diversidad.	26,27 28,29 30,31				

			Variable 2: Práctica docente			
<p>3. ¿Cómo influye ofrecer apoyos individualizados en la práctica docente desde la percepción de estudiantes en dos instituciones educativas públicas, UGEL 04. Lima, 2022?</p> <p>4. ¿Cómo influye inducir altas expectativas en la práctica docente desde la percepción de estudiantes en dos instituciones educativas públicas, UGEL 04. Lima, 2022?</p> <p>5. ¿Cómo influye construir una cultura escolar en la práctica docente desde la percepción de estudiantes en dos instituciones educativas públicas, UGEL 04. Lima, 2022?</p>	<p>3. Establecer la influencia de ofrecer apoyos individualizados en la práctica docente desde la percepción de estudiantes en dos instituciones educativas públicas, UGEL 04. Lima, 2022.</p> <p>4. Establecer la influencia de inducir altas expectativas en la práctica docente desde la percepción de estudiantes en dos instituciones educativas públicas, UGEL 04. Lima, 2022.</p> <p>5. Establecer la influencia de construir una cultura escolar en la práctica docente desde la percepción de estudiantes en dos instituciones educativas públicas, UGEL 04. Lima, 2022.</p>	<p>3.Existe influencia significativa en ofrecer apoyos individualizados en la práctica docente desde la percepción de estudiantes en dos instituciones educativas públicas, UGEL 04. Lima, 2022.</p> <p>4.Existe influencia significativa en inducir altas expectativas en la práctica docente desde la percepción de estudiantes en dos instituciones educativas públicas, UGEL 04. Lima, 2022.</p> <p>5.Existe influencia significativa en construir una cultura escolar en la práctica docente desde la percepción de estudiantes en dos instituciones educativas públicas, UGEL 04. Lima, 2022.</p>	D1: Organizar la enseñanza.	Planificación de la enseñanza Conocimiento del área Uso de estrategias	1,2 3,4 5,6	Alto 162 - 220
			D2: Toma de decisiones en la acción.	Adecúa la programación Garantiza los aprendizajes Fomenta la participación active	7,8 9,10,11 12,13	
			D3: Manejo y gestión de espacios.	Uso de espacios Empleo de recursos Interacción permanente	14,15 16,17 18,19	
			D4: Gestión del tiempo	Organización de tiempo Respeto el ritmo de aprendizaje Complementa los aprendizajes	20,21 22,23 24,25	Bajo 44 - 102
			D5: Coordinación de grupos.	Aprendizaje colaborativo Interacción entre pares Establecer respeto y trabajo en equipo	26,27 28,29 30,31	
			D6: Administración de los recursos para la enseñanza.	Empleo de diversos recursos Uso de herramientas tecnológicas. Elaboración de material	32,33 34,35 36,37	
			D7: Procesos de evaluación.	Orienta la forma de evaluación Realiza evaluación continúa Emplea diversas formas de evaluación	38,39 40,41 42,43,44	

Tipo y diseño de investigación	Población y muestra	Técnicas e instrumentos	Estadística descriptiva e inferencial
<p>Tipo: Aplicada</p> <p>Nivel: Explicativo</p> <p>Enfoque: Cuantitativo</p> <p>Diseño: No experimental</p> <p>Método: Hipotético-deductivo</p>	<p>Población: 500 estudiantes</p> <p>Muestra: 218 estudiantes</p>	<p>Técnica: Encuesta</p> <p>Instrumentos: Cuestionario</p> <p>De la variable 1: Liderazgo pedagógico</p> <p>Nro. Ítems: 31</p> <p>De la variable 2: Práctica docente</p> <p>Nro. Ítems: 44</p>	<p>Descriptiva:</p> <p>Uso del software SPSS V. 26 para la descripción de tablas y figuras.</p> <p>Inferencial:</p> <p>Uso del software SPSS V.26 para contrastar las hipótesis a través de la prueba de regresión logística ordinal.</p>

Anexo 2. Matriz de operacionalización

Matriz de operacionalización de la variable 1: Liderazgo pedagógico.

Dimensiones	indicadores	ítems	Escala	Niveles o rangos
D1: Construir una visión institucional	Informar los resultados Establecer el propósito. Involucramiento e identificación con la institución	1,2 3,4 5,6,7	(5) Siempre (4) Casi siempre (3) A veces (2) Casi nunca (1) Nunca	Eficiente 115 - 155 Regular 73 - 114 Deficiente 31 - 72
D2: Establecimiento de metas	Organización de los propósitos. Garantizar el propósito de los aprendizajes. Mejorar el rendimiento académico.	8,9 10,11 12,13		
D3: Ofrecer apoyos individualizados	Organización de tiempo Brindar asesoría Empleo de materiales	14,15 16,17 18,19		
D4: Inducir altas expectativas	Fomenta la motivación Demuestra actitud positiva Fomenta la creatividad y capacidad	20,21 22,23 24,25		
D5: Construir una cultura escolar	Involucra la participación de estudiantes. Promueve aprendizaje cooperativo. Fomenta el respeto y valora la diversidad.	26,27 28,29 30,31		

Nota: Adaptado de Liderazgo pedagógico del director y su sinergia en el desempeño docente (Paucar, 2016)

Link: <https://drive.google.com/file/d/1eyRA4oOOInIsXh-9UuJVwjVwgGi4BA1r/view?usp=sharing>

Matriz de operacionalización de la variable 2: Práctica docente.

Dimensiones	indicadores	ítems	Escala	Niveles o rangos
D1: Organizar la enseñanza	Planificación de la enseñanza Conocimiento del área. Uso de estrategias	1,2 3,4 5,6	Número ordinal Likert (5) Totalmente de acuerdo	Alto 162 - 220 Moderado 103 - 161 Bajo 44 - 102
D2: Toma de decisiones en la acción	Adecúa la programación Garantiza los aprendizajes Fomenta la participación activa	7,8 9,10,11 12,13	(4) De acuerdo (3) Indeciso	
D3: Manejo y gestión de espacios	Uso de espacios Empleo de recursos Interacción permanente	14,15 16,17 18,19	(2) En desacuerdo	
D4: Gestión del tiempo	Organización de tiempo Respeto el ritmo de aprendizaje Complementa los aprendizajes	20,21 22,23 24,25	(1) Muy en desacuerdo	
D5: Coordinación de grupos	Aprendizaje colaborativo Interacción entre pares Establecer respeto y trabajo en equipo	26,27 28,29 30,31		
D6: Administración de los recursos para la enseñanza	Empleo de diversos recursos Uso de herramientas tecnológicas. Elaboración de material	32,33 34,35 36,37		
D7: Procesos de evaluación.	Orienta la forma de evaluación Realiza evaluación continua Emplea diversas formas de evaluación.	38,39 40,41 42,43,44		

Nota: Adaptado de *La formación en la práctica docente* (Davini, 2015)

Link: <https://drive.google.com/file/d/1MVJzrSI43554s2py0XwJ29CxAWdHVxu6/view?usp=sharing>

ANEXO 3. Instrumentos

CUESTIONARIO QUE MIDE LA VARIABLE LIDERAZGO PEDAGÓGICO

Es muy grato presentarme ante usted, el suscrito Br. Vega Sulluchuco, Silvia Patricia, con Nro. DNI. 45259199, de la Universidad César Vallejo. La presente encuesta constituye parte de una investigación de título: “Liderazgo pedagógico y práctica docente desde la percepción de estudiantes en dos instituciones educativas públicas, UGEL 04. Lima”, el cual tiene fines únicamente académicos manteniendo completa absoluta discreción.

Agradecemos su colaboración por las respuestas brindadas de la siguiente encuesta:

Instrucciones: Lea detenidamente las preguntas formuladas y responda con seriedad, marcando con un aspa en la alternativa correspondiente.

Variable 1: Liderazgo pedagógico.

Escala autovalorativa

(5) Siempre = S

(4) Casi siempre=CS

(3) A veces =AV

(2) Casi nunca =CN

(1) Nunca =N

Ítems o preguntas	Escala de medición				
	5	4	3	2	1
V1. Liderazgo pedagógico.	S	CS	AV	CN	N
Dimensión 1: Construir una visión institucional	S	CS	AV	CN	N
1. Los docentes comparten con la comunidad educativa los logros académicos o deportivos de la institución.					
2. Los docentes realizan un trabajo en equipo en la institución educativa.					
3. Existe una comunicación cordial y asertiva entre los docentes y estudiantes.					
4. Los docentes coordinan y realizan un trabajo cooperativo para lograr los propósitos de su área.					
5. El docente tiene predisposición para liderar y colaborar en las actividades escolares.					
6. El docente promueve la participación activa de los estudiantes en las actividades escolares.					
7. El docente compromete e incentiva a los estudiantes involucrarse en las actividades institucionales.					
Dimensión 2: Establecimiento de metas					
8. Las actividades desarrolladas en clases por los docentes permiten lograr las competencias de su área.					
9. La sesiones desarrolladas por los docentes son coherentes con los propósitos que se desea alcanzar en la experiencia de aprendizaje.					
10. El docente se esfuerza para que los estudiantes logren los competencias de su área.					
11. El docente utiliza diversas estrategias que permiten mejorar el rendimiento académico.					

12. El docente brinda retroalimentación oportuna para lograr los propósitos establecidos de la experiencia de aprendizaje.					
13. El docente programa actividades de reforzamiento en horario no escolar para beneficiar a los estudiantes.					
Dimensión 3: Ofrecer apoyos individualizados					
14. El docente crea un buen ambiente de aprendizaje en el aula.					
15. El docente identifica a los estudiantes con bajo rendimiento académico para brindar reforzamiento.					
16. El docente guía y asesora constantemente el proceso de aprendizaje de los estudiantes					
17. El docente valora el esfuerzo de los estudiantes en base a las evidencias de trabajo.					
18. El docente emplea materiales para explicar el tema o contenidos desarrollados en clases.					
19. El docente utiliza materiales educativos para reforzar tu aprendizaje(libros, fichas, separatas, etc.)					
Dimensión 4: Inducir altas expectativas					
20. El docente emplea diversas estrategias de motivación para incentivar el aprendizaje de los estudiantes.					
21. El docente motiva permanentemente a los estudiantes durante la clase.					
22. El docente es carismático el desarrollo de las actividades de aprendizajes.					
23. El docente brinda confianza para que los estudiantes se sientan cómodos en el proceso de aprendizaje y enseñanza.					
24. El docente respeta el ritmo de aprendizaje de los estudiantes.					
25. El docente promueve continuamente la creatividad en el proceso de aprendizaje.					
Dimensión 5: Construir una cultura escolar productiva.					
26. El docente promueve que los estudiantes participen en los diversos concursos escolares.					
27. El docente involucra a todos los estudiantes en la creación y cumplimiento de las normas de convivencia.					
28. El docente apoya el trabajo en equipo para mejorar la enseñanza a los estudiantes.					
29. El docente considera la opinión de todos los estudiantes para resolver democráticamente problemas interpersonales.					
30. El docente fomenta el respeto y la diversidad en el trabajo en equipo.					
31. El docente ayuda en la solución de conflictos interpersonales en el trabajo en equipo.					

CUESTIONARIO QUE MIDE LA VARIABLE PRÁCTICA DOCENTE

Es muy grato presentarme ante usted, el suscrito Br. Vega Sulluchuco, Silvia Patricia, con Nro. DNI. 45259199, de la Universidad César Vallejo. La presente encuesta constituye parte de una investigación de título: “Liderazgo pedagógico y práctica docente desde la percepción de estudiantes en dos instituciones educativas públicas, UGEL 04. Lima”, el cual tiene fines únicamente académicos manteniendo completa absoluta discreción.

Agradecemos su colaboración por las respuestas brindadas de la siguiente encuesta:

Instrucciones: Lea detenidamente las preguntas formuladas y responda con seriedad, marcando con un aspa en la alternativa correspondiente.

Variable 2: Práctica docente.

Escala autovalorativa

- (5) Totalmente de acuerdo = TdA
- (4) De acuerdo =DA
- (3) Indeciso = I
- (2) En desacuerdo =ED
- (1) Muy en desacuerdo =MeD

Ítems o preguntas	Escala de medición				
	5	4	3	2	1
V2. Práctica docente					
Dimensión 1: Organizar la enseñanza	TdA	DA	I	ED	TeD
1. Considera que el docente planifica sus sesiones de clases.					
2. El docente demuestra organización en las actividades que realiza en el aula.					
3. El docente comunica el propósito de la actividad en cada sesión de clase.					
4. El docente muestra dominio en el tema que desarrolla durante las clases.					
5. El docente realiza una motivación antes de iniciar una actividad de aprendizaje para despertar el interés de los estudiantes.					
6. El docente utiliza diversas estrategias captar la atención de los estudiantes durante las clases.					
Dimensión 2: Toma de decisiones en la acción					
7. El docente adecúa los temas en función al grado para lograr los objetivos del área.					
8. El docente cambia su método de enseñanza en función a las necesidades de los estudiantes.					
9. El docente realiza una retroalimentación o reprograma un tema en función de los resultados obtenidos.					
10. El docente plantea diversas actividades a fin que todos los estudiantes se involucren en su proceso de aprendizaje.					
11. El docente tiene la disposición de apoyar estudiantes con bajo rendimiento académico					
12. El docente desarrolla actividades de aprendizaje para despertar el interés del estudiantes.					
13. El docente realiza una sesión de clase dinámica y participativa.					

Dimensión 3: Manejo y gestión de espacios					
14. El docente crea un entorno agradable en el aula para propiciar una interacción con los estudiantes.					
15. El docente utiliza ambientes externos de la institución para propiciar aprendizaje en los estudiantes (bibliotecas comunales, museos, etc.					
16. El docente permite usar herramientas tecnológicas a los estudiantes para mejorar su proceso aprendizaje.					
17. El docente usa los recursos disponibles de la institución (biblioteca, laboratorio, sala de computo, etc.) para propiciar aprendizajes					
18. En el aula, el docente interactúa con todos los estudiante para garantizar lo aprendido.					
19. El docente se desplaza por toda el aula a fin de monitorear a todos los estudiantes.					
Dimensión 4: Gestión del tiempo					
20. El docente optimiza el tiempo en función al propósito de aprendizaje.					
21. El docente comunica las actividades a desarrollar durante la sesión y respeta los tiempos establecidos.					
22. El docente orienta a los estudiantes en el desarrollo de las actividades.					
23. El docente atiende a todos los estudiantes en función a su ritmo de aprendizaje.					
24. El docente promueve la investigación para complementar los aprendizajes.					
25. El docente complementa los temas con tareas o trabajos extras.					
Dimensión 5: Coordinación de grupos					
26. El docente promueve el logro de las competencias a través de la participación grupal.					
27. El docente promueve el trabajo cooperativo, mediante actividades que les permita ir aprendiendo uno de otros.					
28. El docente fomenta la participación activa de todos los integrantes del grupo.					
29. El docente organiza los grupos de aprendizaje en función a las capacidades y habilidades de los estudiantes.					
30. El docente promueve el respeto en el trabajo grupal.					
31. El docente promueve la diversidad en la formación de grupos.					
Dimensión 6: Administración de los recursos para la enseñanza					
32. El docente emplea diversos recursos y materiales en sus sesiones de clases.					
33. El docente usa materiales para promover el aprendizaje en clase.					
34. El docente usa los recursos tecnológicos para facilitar la enseñanza.					
35. El docente utiliza material actualizado y que despierten el interés y la curiosidad de los estudiantes.					

36. El docente facilita el aprendizaje a los estudiantes utilizando recursos impresos.					
37. El material usado por el docente es coherente con las actividades que realiza en el aula.					
Dimensión 7: Procesos de evaluación.					
38. El docente comunica a los estudiantes cómo serán evaluados.					
39. El docente valora e informa su proceso de aprendizaje.					
40. El docente recoge las diversas evidencias de aprendizaje.					
41. El docente evalúa a los estudiantes en cada sesión de clase.					
42. El docente promueve diversas formas de evaluación.					
43. El docente realiza actividades de autoevaluación para contrastar tu progreso.					
44. El docente utiliza criterios de evaluación para identificar el logro de las competencias y capacidades de los estudiantes.					

ANEXO 4. Validez de experto

Experto 1.

INSTRUMENTO 1. LIDERAZGO PEDAGÓGICO

27	El docente involucra a todos los estudiantes en la creación y cumplimiento de las normas de convivencia.	✓		✓		✓	
28	El docente apoya el trabajo en equipo para mejorar la enseñanza a los estudiantes.	✓		✓		✓	
29	El docente considera la opinión de todos los estudiantes para resolver democráticamente problemas interpersonales.	✓		✓		✓	
30	El docente fomenta el respeto y la diversidad en el trabajo en equipo.	✓		✓		✓	
31	El docente ayuda en la solución de conflictos interpersonales en el trabajo en equipo.	✓		✓		✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): **SI HAY SUFICIENCIA**

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

Apellidos y nombres del juez validador: **Dra. Aldazábal Melgar Liliana Hilda**

DNI: **08040691**

Especialidad del validador: **DOCTORA EN EDUCACIÓN**

Lima15, de octubre del 2022.

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

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

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

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



Firma del Experto Informante

INSTRUMENTO 2. PRÁCTICA DOCENTE

32	El docente emplea diversos recursos y materiales en sus sesiones de clases.	✓		✓		✓	
33	El docente usa materiales para promover el aprendizaje en clase.	✓		✓		✓	
34	El docente usa los recursos tecnológicos para facilitar la enseñanza.	✓		✓		✓	
35	El docente utiliza material actualizado y que despierten el interés y la curiosidad de los estudiantes.	✓		✓		✓	
36	El docente facilita el aprendizaje a los estudiantes utilizando recursos impresos.	✓		✓		✓	
37	El material usado por el docente es coherente con las actividades que realiza en el aula.	✓		✓		✓	
	Dimensión 7: Procesos de evaluación.	Si	No	Si	No	Si	No
38	El docente comunica a los estudiantes cómo serán evaluados.	✓		✓		✓	
39	El docente valora e informa su proceso de aprendizaje.	✓		✓		✓	
40	El docente recoge las diversas evidencias de aprendizaje.	✓		✓		✓	
41	El docente evalúa a los estudiantes en cada sesión de clase.	✓		✓		✓	
42	El docente promueve diversas formas de evaluación.	✓		✓		✓	
43	El docente realiza actividades de autoevaluación para contrastar tu progreso.	✓		✓		✓	
44	El docente utiliza criterios de evaluación para identificar el logro de las competencias y capacidades de los estudiantes.	✓		✓		✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): **SI HAY SUFICIENCIA**

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

Apellidos y nombres del juez validador: **Dra. Aldazábal Melgar Liliana Hilda**

DNI: **08040691**

Especialidad del validador: **DOCTORA EN EDUCACIÓN**

Lima15, de octubre del 2022.

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

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

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

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



Firma del Experto Informante

**PERÚ**

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de
Educación Superior UniversitariaDirección de Documentación e
Información Universitaria y
Registro de Grados y Títulos**REGISTRO NACIONAL DE GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES**

Graduado	Grado o Título	Institución
ALDAZABAL MELGAR, LILIANA HILDA DNI 08040691	LICENCIADO EN EDUCACION INICIAL Fecha de diploma: 26/08/15 Modalidad de estudios: PRESENCIAL	UNIVERSIDAD INCA GARCILASO DE LA VEGA ASOCIACIÓN CIVIL <i>PERU</i>
ALDAZABAL MELGAR, LILIANA HILDA DNI 08040691	BACHILLER EN EDUCACION Fecha de diploma: 01/06/92 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matricula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD INCA GARCILASO DE LA VEGA ASOCIACIÓN CIVIL <i>PERU</i>
ALDAZABAL MELGAR, LILIANA HILDA DNI 08040691	MAESTRA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN Fecha de diploma: 13/08/18 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matricula: 29/09/2016 Fecha egreso: 25/03/2018	UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO <i>PERU</i>
ALDAZABAL MELGAR, LILIANA HILDA DNI 08040691	DOCTORA EN EDUCACIÓN Fecha de diploma: 21/02/22 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matricula: 04/01/2019 Fecha egreso: 27/01/2022	UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO S.A.C. <i>PERU</i>

Experto 2.

INSTRUMENTO 1. LIDERAZGO PEDAGÓGICO

27	El docente involucra a todos los estudiantes en la creación y cumplimiento de las normas de convivencia.	✓		✓		✓		
28	El docente apoya el trabajo en equipo para mejorar la enseñanza a los estudiantes.	✓		✓		✓		
29	El docente considera la opinión de todos los estudiantes para resolver democráticamente problemas interpersonales.	✓		✓		✓		
30	El docente fomenta el respeto y la diversidad en el trabajo en equipo.	✓		✓		✓		
31	El docente ayuda en la solución de conflictos interpersonales en el trabajo en equipo.	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): El instrumento se encuentra bien estructurado y cumple con los requisitos.

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

Apellidos y nombres del juez validador: Mg. Figueroa Muñoz, Marilú.

DNI: 08046982

Especialidad del validador: Maestra en educación con mención en docencia y gestión educativa.

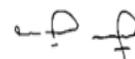
Lima 14, de octubre del 2022.

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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



Firma del Experto Informante

INSTRUMENTO 2. PRÁCTICA DOCENTE

31	El docente promueve la diversidad en la formación de grupos.	✓		✓		✓		
	Dimensión 6: Administración de los recursos para la enseñanza	Si	No	Si	No	Si	No	
32	El docente emplea diversos recursos y materiales en sus sesiones de clases.	✓		✓		✓		
33	El docente usa materiales para promover el aprendizaje en clase.	✓		✓		✓		
34	El docente usa los recursos tecnológicos para facilitar la enseñanza.	✓		✓		✓		
35	El docente utiliza material actualizado y que despierten el interés y la curiosidad de los estudiantes.	✓		✓		✓		
36	El docente facilita el aprendizaje a los estudiantes utilizando recursos impresos.	✓		✓		✓		
37	El material usado por el docente es coherente con las actividades que realiza en el aula.	✓		✓		✓		
	Dimensión 7: Procesos de evaluación.	Si	No	Si	No	Si	No	
38	El docente comunica a los estudiantes cómo serán evaluados.	✓		✓		✓		
39	El docente valora e informa su proceso de aprendizaje.	✓		✓		✓		
40	El docente recoge las diversas evidencias de aprendizaje.	✓		✓		✓		
41	El docente evalúa a los estudiantes en cada sesión de clase.	✓		✓		✓		
42	El docente promueve diversas formas de evaluación.	✓		✓		✓		
43	El docente realiza actividades de autoevaluación para contrastar tu progreso.	✓		✓		✓		
44	El docente utiliza criterios de evaluación para identificar el logro de las competencias y capacidades de los estudiantes.	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): El instrumento se encuentra bien estructurado y cumple con los requisitos.

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

Apellidos y nombres del juez validador: Mg. Figueroa Muñoz, Marilú.

DNI: 08046982

Especialidad del validador: Maestra en educación con mención en docencia y gestión educativa.

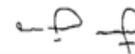
Lima 14, de octubre del 2022.

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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



Firma del Experto Informante

**PERÚ**

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de
Educación Superior UniversitariaDirección de Documentación e
Información Universitaria y
Registro de Grados y Títulos**REGISTRO NACIONAL DE GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES**

Graduado	Grado o Título	Institución
FIGUEROA MUÑOZ, MARILU DNI 08046982	BACHILLER EN EDUCACIÓN Fecha de diploma: 07/03/92 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD DE SAN MARTÍN DE PORRES <i>PERU</i>
FIGUEROA MUÑOZ, MARILU DNI 08046982	LICENCIADA EN EDUCACIÓN EN LA ESPECIALIDAD LENGUA Y LITERATURA Fecha de diploma: 16/11/92 Modalidad de estudios: PRESENCIAL	UNIVERSIDAD DE SAN MARTÍN DE PORRES <i>PERU</i>
FIGUEROA MUÑOZ, MARILU DNI 08046982	MAESTRA EN EDUCACIÓN CON MENCIÓN EN DOCENCIA Y GESTIÓN EDUCATIVA Fecha de diploma: 19/06/20 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matrícula: 04/01/2005 Fecha egreso: 31/12/2006	UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO S.A.C. <i>PERU</i>

Experto 3.

INSTRUMENTO 1. LIDERAZGO PEDAGÓGICO

27	El docente involucra a todos los estudiantes en la creación y cumplimiento de las normas de convivencia.	✓		✓		✓		
28	El docente apoya el trabajo en equipo para mejorar la enseñanza a los estudiantes.	✓		✓		✓		
29	El docente considera la opinión de todos los estudiantes para resolver democráticamente problemas interpersonales.	✓		✓		✓		
30	El docente fomenta el respeto y la diversidad en el trabajo en equipo.	✓		✓		✓		
31	El docente ayuda en la solución de conflictos interpersonales en el trabajo en equipo.	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Existe suficiencia en el instrumento.

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

Apellidos y nombres del juez validador: Mg. Sáenz Quispe, María Esther.

DNI: 10478914

Especialidad del validador: Docencia y gestión educativa.

Lima 14, de octubre del 2022.

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

Firma del Experto Informante

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

INSTRUMENTO 2. PRÁCTICA DOCENTE

31	El docente promueve la diversidad en la formación de grupos.	✓		✓		✓		
	Dimensión 6: Administración de los recursos para la enseñanza	Si	No	Si	No	Si	No	
32	El docente emplea diversos recursos y materiales en sus sesiones de clases.	✓		✓		✓		
33	El docente usa materiales para promover el aprendizaje en clase.	✓		✓		✓		
34	El docente usa los recursos tecnológicos para facilitar la enseñanza.	✓		✓		✓		
35	El docente utiliza material actualizado y que despierten el interés y la curiosidad de los estudiantes.	✓		✓		✓		
36	El docente facilita el aprendizaje a los estudiantes utilizando recursos impresos.	✓		✓		✓		
37	El material usado por el docente es coherente con las actividades que realiza en el aula.	✓		✓		✓		
	Dimensión 7: Procesos de evaluación.	Si	No	Si	No	Si	No	
38	El docente comunica a los estudiantes cómo serán evaluados.	✓		✓		✓		
39	El docente valora e informa su proceso de aprendizaje.	✓		✓		✓		
40	El docente recoge las diversas evidencias de aprendizaje.	✓		✓		✓		
41	El docente evalúa a los estudiantes en cada sesión de clase.	✓		✓		✓		
42	El docente promueve diversas formas de evaluación.	✓		✓		✓		
43	El docente realiza actividades de autoevaluación para contrastar tu progreso.	✓		✓		✓		
44	El docente utiliza criterios de evaluación para identificar el logro de las competencias y capacidades de los estudiantes.	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Existe suficiencia en el instrumento.

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

Apellidos y nombres del juez validador: Mg. Sáenz Quispe, María Esther.

DNI: 10478914

Especialidad del validador: Docencia y gestión educativa.

Lima 14, de octubre del 2022.

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

Firma del Experto Informante

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

**PERÚ**

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de
Educación Superior UniversitariaDirección de Documentación e
Información Universitaria y
Registro de Grados y Títulos**REGISTRO NACIONAL DE GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES**

Graduado	Grado o Título	Institución
SAENZ QUISPE, MARIA ESTHER DNI 10478914	BACHILLER EN EDUCACION Fecha de diploma: 22/09/2006 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO <i>PERU</i>
SAENZ QUISPE, MARIA ESTHER DNI 10478914	MAESTRA EN EDUCACIÓN CON MENCIÓN EN DOCENCIA Y GESTIÓN EDUCATIVA Fecha de diploma: 12/03/18 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matrícula: 05/08/2008 Fecha egreso: 31/07/2010	UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO <i>PERU</i>
SAENZ QUISPE, MARIA ESTHER DNI 10478914	TÍTULO DE SEGUNDA ESPECIALIDAD PARA LA ENSEÑANZA DE COMUNICACIÓN Y MATEMÁTICA A ESTUDIANTES DE II Y III CICLO DE EDUCACIÓN BÁSICA REGULAR Fecha de diploma: 11/12/19 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matrícula: 19/03/2011 Fecha egreso: 15/12/2012	PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATÓLICA DEL PERÚ <i>PERU</i>

Anexo 5. Prueba de confiabilidad

Variables	Alfa de Cronbach	N de elementos
Variable liderazgo pedagógico	,941	31
Variable práctica docente	,967	44

Anexo 6: Tabla de interpretación del Alfa de Cronbach

De acuerdo a Tuapanta et al. (2017) se considera la siguiente escala de clasificación para determinar la confiabilidad. Además, el valor aceptable para el coeficiente alfa de Cronbach es 0.7 por debajo de ese valor la consistencia será baja.

De 0 a 0.3: Deficiente

De 0.3 a 0.5: Regular

De 0.5 a 0.7: Bueno

De 0.7 a 0.9: Muy bueno

De 0.9 a 1: Excelente

Anexo 7. Tabla de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Estadístico	gl	Sig.
V1. Liderazgo pedagógico	,064	218	,030
D1V1	,081	218	,001
D2V1	,095	218	,000
D3V1	,109	218	,000
D4V1	,077	218	,003
D5V1	,106	218	,000
V2. Práctica docente	,088	218	,000

Anexo 8. Autorización de las instituciones educativas.



"I.E. 5179-LOS PINOS"
PUENTE PIEDRA

"Año del fortalecimiento y soberanía nacional"

La directora Mg. María Esther Sáenz Quispe de la institución educativa Los Pinos N° 5179 –Los Pinos, Ugel 04 del distrito de Puente Piedra, expide la siguiente:

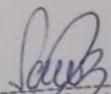
AUTORIZACIÓN

Otorgado a la Lic. Silvia Patricia Vega Sulluchuco, identificado con DNI N° 45259199, tesista de la Universidad "Cesar Vallejo", sede Lima Norte, aplicar los instrumentos de recojo de información a los estudiantes del tercero, cuarto y quinto del nivel secundario de la institución educativa Los Pinos N°5179, correspondiente al trabajo de investigación titulado "**Liderazgo pedagógico y práctica docente desde la percepción de estudiantes en dos instituciones educativas públicas, UGEL 04. Lima, 2022**".

Se expide la siguiente autorización, para que así conste los efectos oportunos y para fines que estime conveniente.

Puente Piedra 27 de octubre del 2022.




Mag. María E. Sáenz Quispe
DIRECTORA



I.E. N° 5171 TÚPAC AMARU II
UGEL04

Año del fortalecimiento y soberanía nacional

Constancia

La que suscribe, directora de la institución educativa N° 5171 Túpac Amaru II.

HACE CONSTAR:

Que la profesora Vega Sulluchuco Silvia Patricia con DNI 45259199, se le facilitó el acceso a la institución educativa para realizar la aplicación de los instrumentos del trabajo de investigación titulada "Liderazgo pedagógico y práctica docente desde la percepción de estudiantes en dos instituciones educativas públicas, UGEL 04. Lima, 2022"

Se expide la presente constancia para fines correspondientes.

Puente Piedra, 4 de noviembre del 2022

Atentamente


 **EDMUNDA C. GARAY DÍAZ**
DIRECTORA

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Yo, Silvia Patricia Vega Sulluchuco, me es grato comunicarme con usted madre/padre de familia para expresarle mis saludos y así mismo, hacer de su conocimiento que siendo estudiante del programa de Maestría con mención Administración educativa de la UCV, en la sede Lima Norte. Por consiguiente, se le invita a su menor hijo (a) a participar en el presente estudio “Liderazgo pedagógico y práctica docente desde la percepción de estudiantes en dos instituciones educativas públicas, UGEL 04, Lima 2022”, considerando que su participación será de invaluable ayuda para lograr el objetivo de la investigación.

1. Objetivo del estudio.

Tiene como objetivo determinar la relación que existe entre el liderazgo pedagógico y práctica docente, con la finalidad de información respecto de la labor del docente en dos instituciones educativas públicas, UGEL 04, Lima 2022, y que sirva de base para la elaboración del proyecto educativo institucional (PEI) y los programas curriculares.

2. Justificación del estudio.

Se justifica, debido a que pretende concientizar a los maestros del rol que tienen dentro del aula, son ellos quienes les dan forma a las propuestas educativas; en ese sentido esta investigación pretende beneficiar a los sujetos involucrados en la educación, directivos y maestros ya que asumiendo un sentido crítico de su práctica docente y del quehacer en el aula modificarán su actuaciones y esto tendrá un efecto un positivo en el aprendizaje de los educandos, además ayudarán a fortalecer la calidad educativa

3. Beneficio del estudio.

A los directivos, maestros y estudiantes, permitirá mejorar su práctica docente en consecuencias la calidad educativa.

4. Aclaraciones respecto del estudio.

La decisión de participar en el estudio explicado es plenamente voluntaria. Si no desea participar podría retirar a su menor hijo (a) en el momento que desee.

Por la participación en el estudio no se hará acreedor de pago alguno u otra cosa a cambio.

Toda la indagación emanada de la investigación será totalmente confidencial, y solo se empleará para el referido estudio.

Se comunica que la participación de su menor hijo (a) no creará gasto o pago alguno, antes, durante ni después del estudio.

5. Carta de consentimiento informado.

Yo, identificado (a) con DNI, he leído y comprendido la información presentada para la realización del estudio. Por lo que he sido informado (a) y entiendo que los datos obtenidos en la investigación serán usados únicamente con fines científicos. Por lo expuesto, acuerdo en que mi menor hijo(a) participe de la presente investigación.

Asimismo, recibiré una copia firmada con fecha de este consentimiento.

Firma del Padre/Madre de familia

DNI:

Firma de la investigadora

DNI: 45259199



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, ASMAD MENA GIMMY ROBERTO, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis titulada: "Liderazgo pedagógico y práctica docente desde la percepción de estudiantes en dos instituciones educativas públicas, UGEL 04. Lima, 2022", cuyo autor es VEGA SULLUCHUCO SILVIA PATRICIA, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 20.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

En tal sentido, asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

LIMA, 14 de Enero del 2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
ASMAD MENA GIMMY ROBERTO DNI: 09452979 ORCID: 0000-0001-9630-6511	Firmado electrónicamente por: GASMADM9 el 14- 01-2023 15:14:26

Código documento Trilce: TRI - 0520168