



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

**PROGRAMA DE MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA
EDUCACIÓN**

Liderazgo pedagógico directivo desde la percepción de los docentes en seis centros rurales de formación en alternancia. Ayacucho, 2021

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestro en Administración de la Educación

AUTOR:

Escobar Huamani, Mario Wilson (ORCID: 0000-0001-9475-3369)

ASESOR:

Dr. Asmad Mena, Gimmy Roberto (ORCID: 0000-0001-9630-6511)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión y calidad educativa

LIMA – PERÚ

2021

DEDICATORIA

Dedico el presente trabajo a mis hijos que son la razón de mi superación.

A mi madre, que me ilumina desde el cielo; a mi padre y hermano, por su apoyo en cada objetivo profesional.

A mi compañera de toda la vida Erica por siempre estar pendiente y ser el soporte de cumplir con este objetivo.

AGRADECIMIENTO

A la Universidad César Vallejo y a la Escuela de Posgrado por brindarme la oportunidad de haber hecho realidad mis estudios de maestría.

A mi asesor, por su valioso aporte a este trabajo de investigación y sobre todo por su calidad humana.

ÍNDICE DE CONTENIDOS

| | 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. MARCOTEÓRICO | 6 |
| III. METODOLOGÍA | 19 |
| 3.1 Tipo y diseño de la investigación | 19 |
| 3.2 Variables y operacionalización | 20 |
| 3.3 Población, muestra y muestreo | 21 |
| 3.4 Técnica e instrumentos de recolección de datos | 21 |
| 3.5 Procedimientos | 22 |
| 3.6 Método de análisis de datos | 22 |
| 3.7 Aspectos éticos | 23 |
| IV. RESULTADOS | 24 |
| V. DISCUSIÓN | 44 |
| VI. CONCLUSIONES | 48 |
| VII. RECOMENDACIONES | 50 |
| REFERENCIAS | 51 |
| ANEXOS | |

ÍNDICE DE TABLAS

| | Pág. |
|--|------|
| Tabla 1. Población de estudio | 19 |
| Tabla 2. Niveles de la variable liderazgo pedagógico directivo | 22 |
| Tabla 3. Niveles de la dimensión conducción y planificación institucional | 23 |
| Tabla 4. Niveles de la dimensión favorecen las condiciones operativas | 25 |
| Tabla 5. Niveles de la dimensión favorecer las condiciones operativas | 26 |
| Tabla 6. Niveles de la dimensión lidera los procesos de evaluación | 28 |
| Tabla 7. Niveles de la dimensión promueve y lidera comunidades de aprendizaje. | 29 |
| Tabla 8. Niveles de la dimensión gestión de los procesos pedagógicos | 31 |
| Tabla 9. Rango promedio de la hipótesis general | 33 |
| Tabla 10. Prueba de Kruskal-Wallis de la hipótesis general | 34 |
| Tabla 11. Rango promedio de la hipótesis específica 1 | 34 |
| Tabla 12. Prueba de Kruskal-Wallis de la hipótesis específica 1 | 35 |
| Tabla 13. Rango promedio de la hipótesis específica 2 | 35 |
| Tabla 14. Prueba de Kruskal-Wallis de la hipótesis específica 2 | 36 |
| Tabla 15. Rango promedio de la hipótesis específica 3 | 37 |
| Tabla 16. Prueba de Kruskal-Wallis de la hipótesis específica 3 | 37 |
| Tabla 17. Rango promedio de la hipótesis específica 4 | 38 |
| Tabla 18. Prueba de Kruskal-Wallis de la hipótesis específica 4 | 38 |
| Tabla 19. Rango promedio de la hipótesis específica 5 | 39 |
| Tabla 20. Prueba de Kruskal-Wallis de la hipótesis específica 5 | 39 |
| Tabla 21. Rango promedio de la hipótesis específica 6 | 40 |
| Tabla 22. Prueba de Kruskal-Wallis de la hipótesis específica 6 | 40 |

ÍNDICE DE FIGURAS

| | Pág. |
|---|------|
| Figura 1. Gráfico de niveles de la variable liderazgo pedagógico directivo | 22 |
| Figura 2. Gráfico de niveles de la dimensión conducción y planificación | 24 |
| Figura 3. Gráfico de niveles de la dimensión promueve y sostiene la participación | 25 |
| Figura 4. Gráfico de niveles de la dimensión favorecer las condiciones operativas | 27 |
| Figura 5. Gráfico de niveles de la dimensión lidera los procesos de evaluación | 28 |
| Figura 6. Gráfico de niveles de la dimensión promueve y lidera comunidades de aprendizaje | 30 |
| Figura 7. Gráfico de niveles de la dimensión gestión de los procesos pedagógicos | 31 |

RESUMEN

El presente estudio sobre liderazgo pedagógico directivo desde la percepción de los docentes en seis centros rurales de formación en alternancia. Ayacucho, 2021, tiene como objetivo determinar y comparar los niveles de liderazgo pedagógico directivo en las instituciones mencionadas.

El estudio es de enfoque cuantitativo, tipo aplicada, diseño descriptivo comparativo, de método hipotético deductivo, se contó con una población de 59 docentes quienes formaron parte de la muestra por ser de carácter censal, se les aplicó una encuesta de 32 ítems, además se utilizó la estadística descriptiva como una de sus herramientas para el recojo de información, procesamiento, presentación de resultados y análisis de los mismos.

En cuanto a los resultados obtenidos de acuerdo al estadístico de Kruskal-Wallis se pudo determinar que no existen diferencias significativas sobre el nivel de liderazgo pedagógico directivo en las instituciones en estudio al presentar un nivel de significancia de $p=0,423 > 0,05$. Respecto a los resultados con relación a sus dimensiones en la mayoría de ellas no se hallaron diferencias significativas, salvo en la dimensión de gestión de procesos pedagógicos donde el estudio demostró que si existen diferencias significativas en las instituciones involucradas en el presente estudio.

Palabras claves: liderazgo pedagógico, conducción, planificación.

ABSTRACT

The present study on pedagogical management leadership from the perception of teachers in six rural alternating training centers, Ayacucho, 2021, has the objective of determining and comparing the levels of pedagogical management leadership in the mentioned institutions.

The study has a quantitative approach, applied type, comparative descriptive design, hypothetical-deductive method, a population of 59 teachers who were part of the sample for being a census, a survey of 32 items was applied, and descriptive statistics was used as one of its tools for the collection of information, processing, presentation of results and their analysis.

With regard to the results obtained according to the Kruskal-Wallis statistic, it was determined that there are no significant differences in the level of pedagogical managerial leadership in the institutions under study, with a significance level of $p=0.423 > 0.05$. Regarding the results in relation to its dimensions, no significant differences were found in most of them, except in the dimension of pedagogical process management where the study showed that there are significant differences in the institutions involved in this study.

Key words: pedagogical leadership, management, planning.

I. INTRODUCCIÓN

En las instituciones educativas de educación básica regular indistintamente de los niveles o modelos de servicio que puedan brindar se requieren de directivos que fomenten un trabajo colaborativo, en equipo en relación a objetivos y metas institucionales donde involucren a todos quienes formen parte de la comunidad educativa, es decir docentes, estudiantes, padres de familia y autoridades de las comunidades, dicha acción describe lo que se requiere de un directivo en su quehacer diario, más allá que implique su propia función, se necesita de un directivo que priorice su liderazgo pedagógico para poder garantizar y brindar un servicio educativo de calidad.

OCDE (2017) refirieron que los líderes directivos siguen desarrollando un rol restringido en aspectos pedagógicos, debido a que realizan otras tareas, además porque no reciben una capacitación acorde a su cargo, no cuentan con un equipo para el soporte pedagógico y más aún el apoyo de las autoridades educativas por lo que se enfocan en cumplir ordenamientos.

Por su parte el Banco Mundial (2018) mencionaron que la capacidad de gestión es deficiente en los diferentes niveles del sector educación y las escuelas no son ajenas por lo que dificulta el desarrollo de diversas reformas desde el uso de diferentes recursos de la institución hasta inclusive el apoyo al equipo docente.

Unesco (2016), consideraron que el liderazgo pedagógico directivo en las instituciones presume el involucramiento directo en aspectos curriculares y sobre todo el apoyo al equipo docente, el cual se vería reflejado en mejoras significativas de aprendizajes de los estudiantes. Resumidamente las políticas referidas a los directores son relacionadas a un escenario en constante cambio, que no cuenta con una orientación sistemática, si no que se le asigna diversas funciones, en tal sentido es necesario establecer prioridades como es el impulsar un liderazgo centrado primero en lo pedagógico.

Bravo (2017) refirió que, una forma de liderazgo propuesto es el de carácter pedagógico ejercido por el directivo, por ser determinante sobre todo en brindar una

apropiada calidad educativa en función de que los actores educativos como los directivos, estudiantes, docentes y padres de familia asuman también su responsabilidad en interiorizar los principios y aspectos o componentes fundamentales plasmados en el instrumento de gestión como es el proyecto educativo institucional. Además sobre todo en lo que se prioriza con respecto a una adecuada formación permanente e integral de los estudiantes que demuestren un conjunto de saberes concretos , principios, valores, que actúen de forma crítica y generen un aprendizaje autónomo y por consecuencia sean capaces de encabezar cambios sustanciales de carácter social, entendiendo además que el liderazgo no es innato, más bien el actuar y la necesidad de ella lo hacen, por lo tanto las consecuencias que ella genera y finalmente la convicción de hacer las cosas en el propósito de lograr una sociedad más equitativa con igualdad de condiciones que mediante la educación es posible.

Canales (2016) consideró que en el Perú, existe una dificultad en la estructura del sistema educativo en cuanto a la formación de profesionales con respecto a la función de conducir o dirigir instituciones educativas de forma acertada, por lo que se hace necesario re direccionar los procesos de la formación inicial y permanente del maestro con la finalidad que se le brinde de forma pertinente competencias y capacidades esencialmente con respecto al liderazgo pedagógico, las cuales como consecuencia van a permitir afirmar el desarrollo permanente del desempeño docente, por lo tanto se hace necesario la apertura de espacios donde los maestros se empoderen en aspecto pedagógicos y repercutan por consecuencia en su trabajo en las aulas.

Arana y Coronado (2017) también refirieron que el problema de las instituciones educativas es el de carecer de líderes directivos que reúnan ciertas características, en consecuencia, les permitan lograr metas y objetivos institucionales, entendiendo además que no todos los directivos ejercen un liderazgo que priorice trabajar junto a su equipo docente, sino todo lo contrario, preocupados solo en resultados.

Huamán (2018) a su vez refirió que el liderazgo pedagógico del director está determinado por una adecuada organización en el desarrollo de convenientes prácticas pedagógicas y como consecuencia se obtienen mejores resultados en cuanto a logros de aprendizaje, por lo que los directivos deberían de optar esta forma o estilo de liderazgo porque a través de ello se va a generar espacios de un adecuado desarrollo de aspectos netamente curriculares y pedagógicos en las instituciones.

En tal sentido el rol o función del director en la gestión educativa permite sostener el aspecto pedagógico y administrativo y todos aquellos procesos internos propios de la institución que fomente la equidad y eficiencia en la atención de los estudiantes y formar personas responsables, plenas y autónomas.

Entendiendo que existen instituciones del modelo en el departamento de Ayacucho que se han implementado sobre todo en zonas rurales específicamente en cuatro provincias y que la mayoría de ellas están ubicadas en ámbitos rurales generalmente en comunidades alto andinas dedicadas básicamente a actividades del pastoreo de camélidos sud americanos con atención a estudiantes de la misma comunidad como también de lugares aledaños quienes no tiene la oportunidad de acceder al servicio educativo, de ahí la necesidad de implementar estructuras solidas en todo aspecto, pero priorizando lo pedagógico y se brinde una atención pertinente a su contexto como lo indica los lineamientos del modelo de atención en función siempre de metas y objetivos institucionales para el logro esperado de los aprendizaje en los estudiantes.

Por lo expuesto se necesitó conocer en las seis instituciones educativas en estudio, los niveles de liderazgo pedagógico directivo que se ejerce en cada una de ellos, desde la percepción de todos los docentes que repercute en una adecuada y optima organización en función de resultados para logros de aprendizaje, objetivos y metas institucionales, teniendo como referencia que en las instituciones en estudio existen dificultades relevantes en la función de los directivos y su liderazgo en el aspecto pedagógico por lo que se hace necesario que los directivos prioricen actividades donde fomenten el ejercicio de dicha acción.

En tal sentido se formuló la siguiente interrogante ¿Cuáles son los niveles de liderazgo pedagógico directivo desde la percepción docente en los seis Centros Rurales de Formación en Alternancia. Ayacucho, 2021?, de la misma forma se plantearon problemas específicos como: ¿Cuáles son los niveles de liderazgo pedagógico directivo en la conducción y planificación institucional, promueve y sostiene la participación, favorece las condiciones operativas, liderar los procesos de evaluación, promueve y lidera procesos de aprendizaje, gestiona la calidad de los procesos pedagógicos desde la percepción docente en los seis centros rurales de formación en alternancia. Ayacucho, 2021?

Como también un objetivo general que es: Determinar y comparar los niveles de liderazgo pedagógico directivo desde la percepción docente en los seis centros rurales de formación en alternancia. Ayacucho, 2021. Como también se plantearon los objetivos específicos como: Determinar y comparar los niveles de liderazgo pedagógico directivo en la conducción y planificación institucional, promueve y sostiene la participación, favorece las condiciones operativas, liderar los procesos de evaluación, promueve y lidera procesos de aprendizaje, gestiona la calidad de los procesos pedagógicos desde la percepción docente en los seis centros rurales de formación en alternancia. Ayacucho, 2021.

Así mismo se consideró la hipótesis general que se quiere comprobar como es si: Existen diferencias significativas al comparar los niveles de liderazgo pedagógico directivo desde la percepción docente en los seis centros rurales de formación en alternancia. Ayacucho, 2021. De la misma forma se plantearon las siguientes hipótesis específicas como: Existen diferencias significativas al comparar los niveles de liderazgo pedagógico directivo en la conducción y planificación institucional, promueve y sostiene la participación, favorece las condiciones operativas, liderar los procesos de evaluación, promueve y lidera procesos de aprendizaje, gestiona la calidad de los procesos pedagógicos desde la percepción docente en los seis centros rurales de formación en alternancia. Ayacucho, 2021.

La justificación del estudio se sustentó de forma teórica por que se han considerado diferentes conceptualizaciones, características y la adecuación de las dimensiones tomando en cuenta el marco del buen desempeño directivo Minedu

(2014), además de diversas teorías que ayudaran a profundizar y reforzar el estudio. Además, su justificación practica contribuyó a mejorar el servicio educativo de acuerdo al nivel y estilo de liderazgo del que se empoderen los directivos de las instituciones en estudio, entendiendo la relevancia de los resultados que permitirán contribuir a determinar acciones necesarias para mejorar el liderazgo directivo en beneficio de la comunidad educativa que representa cada institución educativa. Por último, el estudio tuvo una justificación metodológica porque se van a emplear diversas técnicas para el procesamiento de datos, recogidos a través de un cuestionario para ser aplicado a la población en estudio y tener información valida y confiable.

II. MARCOTEÓRICO

Entre los estudios internacionales desarrollados y relacionados al tema de estudio se citó los siguientes antecedentes.

De la Ese (2019) en su estudio sobre liderazgo directivo y la evaluación del desempeño docente en una institución educativa de Guayas, Ecuador, de metodología cuantitativa, de un diseño descriptivo. La muestra está representada por 80 docentes a quienes se aplicó un cuestionario de 15 ítems. El objetivo de estudio fue identificar la relación entre el liderazgo directivo y las capacidades pedagógicas. Obtuvo como resultado que el 50% de docentes consideran un moderado desarrollo de liderazgo directivo, mientras el 37,5% un bajo desarrollo y el 12,5% un alto desarrollo. La investigación llegó a la conclusión que existe relación entre el liderazgo directivo y la evaluación del desempeño docente en la institución en estudio.

Gallegos (2019), en su estudio sobre clima organizacional y liderazgo directivo en una institución educativa de Daule, Ecuador, del tipo descriptivo, de enfoque cuantitativo. La población de estudio fue de 30 docentes, a quienes se aplicó una encuesta de 18 ítems. El objetivo de estudio fue establecer el clima institucional y liderazgo directivo. Obtuvo como resultado que el 40 % de encuestados perciben un liderazgo directivo adecuado mientras que el 3,3% como inadecuado

Acosta (2017) en su estudio referente a estilos de liderazgo en la gestión directiva, de tipo descriptiva, el cual conto con una población de 112 personas entre directivos, docentes y estudiantes de una sola institución educativa, a quienes se le aplicó una encuesta de 20 preguntas, como también entrevistas con preguntas abiertas, el objetivo de estudio era evidenciar las prácticas de liderazgo ejercida en la institución en estudio. Se obtuvo como resultado significativo que el 27;9% de docentes encuestados manifiestan que el directivo en ciertas ocasiones toma decisiones sin realizar alguna consulta previa a quienes son parte de la institución educativa. Como conclusión del estudio se obtuvo que el director de la institución

presenta un alto grado de aceptación la implementación de un estilo de liderazgo transformacional.

Angulo (2016), en su investigación referente al liderazgo directivo y la influencia en el clima institucional, de tipo descriptivo, de enfoque cuantitativo, el cual conto con una muestra de 230 personas entre docentes estudiantes y padres de familia, a quienes se le realizó una encuesta de 20 preguntas, el objetivo del estudio era analizar la influencia del liderazgo directivo en el clima institucional. Se obtuvo como resultado que el 42,61% manifiestan que el trato del directivo es excelente, mientras que el 3,48% es regular. Como conclusión del estudio se estableció que las instituciones requieren de autoridades que manejen conocimientos de liderazgo apoyado en el trabajo en equipo.

Contreras y Jiménez (2016), en su estudio liderazgo y clima institucional en una institución educativa, de tipo descriptivo, de enfoque cuantitativo. Se contó con una muestra de 130 personas entre docentes estudiantes y funcionarios, a quienes se les aplico una encuesta de 59 adjetivos. El objetivo del estudio fue describir el estilo de liderazgo y características de clima institucional. Se obtuvo como resultado con respecto al estilo del liderazgo que el 42,7% manifiestan que ejerce un liderazgo deseable mientras que en promedio el 25,5 % de docentes refieren que existe un liderazgo no deseable. Como conclusión del estudio se determinó que existe una tendencia hacia el estilo de liderazgo no deseable.

En cuanto a estudios nacionales relacionados al tema de estudio se cita los siguientes antecedentes

Horna (2019) en su estudio sobre la percepción del nivel de liderazgo de los directivos en una institución educativa, de un diseño descriptivo no experimental, con una población de 135 docentes del cual se determinó un muestreo probabilístico quedando en 100 docentes a quienes se le aplicó una encuesta sustentada en la escala de likert de 22 ítems. El objetivo del estudio fue determinar la percepción del nivel de liderazgo pedagógico de los directivos, el estudio tuvo como resultado que el 90% de docentes perciben un liderazgo muy alto, mientras que un 7% un nivel

medio y el 3% un nivel bajo. El estudio llegó a la conclusión que existe una aceptación del liderazgo directivo que se desarrolla en su institución

Lozada (2018) en su estudio liderazgo pedagógico y gestión escolar, del tipo descriptivo, no experimental, enfoque cuantitativo, método hipotético deductivo. La recolección de los datos se realizó mediante un cuestionario de diversas preguntas, aplicadas a través de una encuesta en una muestra censal de 120 docentes de la red 11, UGEL 02 San Martín de Porres. El objetivo del estudio fue determinar la relación existente entre liderazgo pedagógico y gestión escolar. Se obtuvo como resultado el 50% quienes consideran un nivel bajo del liderazgo pedagógico, mientras el otro 50% lo perciben como moderado respecto al nivel del liderazgo pedagógico en las instituciones en estudio. Se llegó a la conclusión que si existe un mayor liderazgo se va a mejorar la gestión escolar.

Por su parte Gutiérrez (2018) en su investigación sobre el nivel de liderazgo pedagógico en instituciones educativas, de enfoque cuantitativo, de diseño descriptivo no experimental. Se contó con una población de 112 docentes, a quienes se les realizó un cuestionario de 40 ítems sobre la variable de estudio. El objetivo del estudio fue determinar el nivel del liderazgo pedagógico en las instituciones en estudio. Se obtuvo como resultado donde el 10,7% indicaron que el liderazgo pedagógico es deficiente, mientras el 73,2% regular y el 16,1% que es eficiente. El estudio llegó a la conclusión de que los docentes consideran que el liderazgo directivo en la gran mayoría es regular.

Gómez y Huamani (2018), en su estudio sobre liderazgo pedagógico y el desempeño docente, de diseño descriptivo correlacional, enfoque cuantitativo. La recolección de la información se realizó mediante un instrumento como es el cuestionario, el recojo de los diferentes datos mediante una encuesta, que fue aplicado a una muestra determinada de tipo probabilística de 30 docentes de una institución educativa de Huanta. El objetivo planteado del estudio fue determinar la relación existente entre liderazgo pedagógico y el desempeño docente. Por lo que la investigación obtuvo como resultado que el 6,7% manifiestan que el liderazgo pedagógico directivo es excelente, mientras el 66,7% regular y el 13,3 % como

deficiente. Llegando a la conclusión de que la mayoría de encuestados consideran referente al liderazgo pedagógico es regular en la institución educativa, el cual implica que el directivo no ejerce su función con las exigencias técnicas y administrativas.

Rodríguez (2019), en su estudio sobre liderazgo pedagógico en dos instituciones educativas privadas, del tipo descriptivo comparativo, de diseño no experimental, de enfoque cuantitativo. Se contó con un muestreo no aleatorio de 140 docentes de instituciones privadas de Comas. Para la recolección de los diversos datos se aplicó una encuesta tomando como instrumento un cuestionario de 26 ítem. Tuvo como objetivo de estudio determinar los niveles sobre el liderazgo pedagógico en las instituciones en mención. Se obtuvo como resultado donde una de ellas se alcanza el 72,5% de docentes que aprecian un alto nivel de liderazgo, en la otra solo el 6%. Llegando a la conclusión que existen diferencias significativas sobre el liderazgo pedagógico en ambas instituciones.

Con respecto a las bases teóricas que sustentan el presente estudio, es necesario comenzar entendiendo algunos términos necesarios utilizados durante el desarrollo.

En relación a la definición de líder, cabe resaltar a Robbins y Coulter (2010), quien refirió que líder es la persona que logra influir en otras con la intención de alcanzar metas propuestas, además que liderazgo son todas aquellas acciones o actividades ejercida por el líder.

Por su parte García (2012), señaló que un líder es la persona que promueva un ambiente agradable, seguro en consecuencia un ambiente acogedor, además de ser un motivador que logra que los demás colaboren y se comprometan en relación a un grupo.

Existen diversas definiciones con respecto al liderazgo, en tal sentido es necesario señalar algunas de ellas que se consideran más relevantes para el presente trabajo, como es el caso de Chiavenato (1993), quien definió que el liderazgo es la influencia interpersonal que se ejerce en distintas situaciones, que

es dirigida a través de un proceso de comunicación humana para la obtención de uno o múltiples objetivos específicos.

Es necesario también conocer la evolución en el tiempo que ha tenido el término de liderazgo, las acciones que se han construido durante todo el proceso de la humanidad y que servirán para definir de la mejor manera, a la vez permita entender la importancia de liderazgo en nuestros tiempos.

Estrada (2007), quien mencionó que la evolución del liderazgo se remonta a las civilizaciones antiguas como la de Sumeria, donde los sacerdotes a través de un liderazgo organizacional, ya que administraban los bienes recaudados por su sistema tributario y otras como China, Egipto, Grecia, Roma que les permitió establecer funciones dentro de su organización. Además, en las organizaciones militares también se evidencio en liderazgo de acuerdo a los niveles de mando y el grado de autoridad establecido; en la iglesia católica también genero una estructura encabezada por una sola persona como autoridad ejecutiva.

Gallegos (2004), señaló que, por mucho tiempo, en el sistema educativo se conformaron con la figura del director que se encargaba priorizando tareas administrativas y en menor escala lo pedagógico, ejerciendo el cargo de acuerdo al compromiso de los docentes priorizando quizá un estilo burocrático, en tal sentido se hace necesario priorizar y gestionar aspectos pedagógicos que promuevan una mejor eficiencia del servicio educativo.

Gajardo y Ulloa (2016) refirieron que el liderazgo pedagógico es un conjunto de prácticas que realiza el directivo focalizado en todo aquello que promueva un trabajo colaborativo en las instituciones, una cultura organizativa, que provocaran mejores resultados de aprendizajes de los estudiantes.

Por su parte Contreras T. (2016) refirió que el liderazgo pedagógico es considerado como el ejercicio de la dirección escolar en busca de un mejor desarrollo de las escuelas, por lo que es necesario que se enfoque en lo pedagógico involucrando en acciones de mejoras a la comunidad educativa de forma adecuada, creando un ambiente óptimo para el desarrollo de actividades pedagógicas y de esa

forma obtener instituciones educativas enmarcados en un trabajo con voluntad y confianza para que sean exitosas.

Al respecto Wenstein y Muñoz (2019) refirieron que el liderazgo escolar en las instituciones es trascendental para lograr mejores resultados escolares y más aún en situaciones retadoras, entendiendo que se involucra a todos los actores educativos para ello es necesario implementar diversas estrategias y componentes propios inherentes al rol del director, en tal sentido más allá de las características propias de un liderazgo se hace inevitable el simple conocimiento o la combinación de las mismas para el desarrollo de su función por lo que tienen que empoderarse y darle una mirada prioritaria a un liderazgo escolar eficiente.

Por su parte el Minedu (2014) refirieron que el liderazgo pedagógico en las escuelas es un factor determinante en el escenario donde se desarrolla, ahí radica su importancia porque va a generar un mejoramiento de la educación y es una prioridad dentro las agendas de políticas educativas del sector.

En relación a ello Leithwood (2009), quien definió al liderazgo pedagógico como la acción de influenciar en otros en cumplimientos de metas, es decir el directivo debe tener la capacidad de ejecutar una infinidad de acciones, buscar diversas estrategias con el propósito de inducir siempre hacia el logro de metas y objetivos institucionales plasmados en la misión y visión de la institución en relación a logros de aprendizajes de todos los estudiantes sin excepción, por lo que es necesario movilizar y comprometer a los actores educativos en las intenciones planteadas en los compromisos de gestión que deben estar plasmados en algunos de los instrumentos de gestión de la institución

Según Bolívar (2010), las consecuencias exitosas del liderazgo en relación a los aprendizajes de los estudiantes dependerán, de las prácticas de liderazgo implementadas, como también de un liderazgo distribuido teniendo en cuenta todos los aspectos de la escuela. En tal sentido toda implementación o practica de cualquier forma de liderazgo pedagógico, tienen que generar un impacto que logre movilizar diversas acciones para el desarrollo de logros de aprendizajes de todos los estudiantes.

Por su parte Acevedo (2020) refirió que el liderazgo pedagógico, es una acción donde se realiza una influencia que se genera de un consenso y se pueda movilizar las actividades propuestas para ello se requiere el esfuerzo de todos los actores educativos para lograr los objetivos institucionales que sean en función de la mejora de los aprendizajes, es necesario indicar que la función del directivo no se remite solo a actividades administrativas por lo que se requiere que solucione diferentes aspectos internos como aquellos externos que promuevan un cambio, partiendo de su rol pedagógico y su capacidad de influir en la comunidad educativa y establecer metas netamente pedagógicas.

En las instituciones educativas rurales de formación en alternancia el cargo directivo lo ocupan profesionales de diferentes áreas y en todos los casos son por encargo, por tal motivo es necesario empoderarlos en un adecuado liderazgo que priorice el aspecto pedagógico, fomentado un clima laboral favorable para todo quienes son parte de la comunidad educativa.

Entre los aportes más valiosos sobre liderazgo pedagógico encontramos la propuesta de Leithwood (2006) quien ha logrado establecer cuatro categorías que a continuación se definen:

Establecer una dirección: Con respecto a esta primera categoría se orienta a que las diversas acciones que desarrolla el líder en su organización o institución tienen que ser primero en el involucramiento de todos aquellos actores educativos y realicen su labor siempre en relación a un propósito, que al final se contemple en metas y objetivos institucionales. Por lo tanto, el líder será quien proponga y fomente el compromiso hacia una visión institucional, en tal sentido se hace necesario construir acuerdos y acciones inmediatas para hacer posible alcanzar en un mediano o largo plazo lo estipulado en dicha visión, por lo que es necesario generar expectativas para involucrar a todos quienes son parte de la comunidad educativa.

Rediseñar la organización: En relación a esta categoría propone fomentar una nueva forma de organización efectiva en la institución donde todos los actores educativos deben involucrarse y apoyar toda forma de cambio que se genere de forma flexible y se puedan adaptar a una nueva forma de organización, esta nueva

reestructuración involucra también a las familias y la comunidad en general en quienes se fomentará una cultura de trabajo colaborativo por lo que se tiene que promover espacios de trabajo donde se involucren actores externos generando un orden y sobre todo apoyo el apoyo permanente durante el proceso de los aprendizaje de los estudiantes.

Desarrollar personas: Esta tercera categoría hace referencia a la destreza que debe poseer el líder para de esta forma poder potenciar todas sus capacidades de los actores educativos involucrados de forma directa en el proceso de aprendizaje, para que de forma fructífera se encaminen en direcciones plasmadas en objetivos institucionales, es necesario que en el afán de buscar y promover el desarrollo de personas se realice acciones de carácter intelectual y la representación sobre un modelo con una visión ambiciosa, por lo que se tiene que brindar el apoyo de forma individual o colectiva generando espacios de motivación, el desarrollo de la autoconfianza, para que puedan buscar nuevas formas y estrategias para realizar sus actividades. En tal sentido es necesario que el directivo quien lidera la institución pueda demostrar atención por diferentes aspectos que afecta a los actores educativos en el desarrollo de sus actividades propias, dicha acción sin duda va a generar mayor compromiso entendiendo que en cada acción realizada existe un nuevo aprendizaje

Gestionar los programas de enseñanza y aprendizaje: Esta última categoría hace referencia al alineamiento de todos los diversos recursos materiales y humanos existentes al interior de la institución en relación a la nueva organización del trabajo de enseñanza, que se van a ejecutar como un aspecto formal a través de la supervisión, como también como un aspecto más importante que es el informal, donde se promueva el trabajo colegiado, todo ello para promover nuevas formas de mejorar el proceso de enseñanza, estos aspectos tranquilamente se pueden agrupar en una sola categoría que involucren como por ejemplo la dotación adecuada del personal de la institución, el monitoreo, entendido como un apoyo técnico pedagógico de la practica pedagógica del docente, finalmente la evaluación que básicamente implica el conocimiento del currículo.

En relación al tema Montecinos et al (2019) mencionaron que el liderazgo pedagógico necesariamente se construye en relación a la colaboración y confianza que los directivos perciban de la comunidad educativa, para determinar metas y objetivos enfocados en la mejora de los aprendizajes de sus estudiantes que involucre a todo el equipo docente. Además, consideran tres aspectos claves que deben desarrollar el líder pedagógico:

Primero, el impulso de una perspectiva de aprendizaje que se fomenta mediante todas las acciones formativas en la institución educativa, entre ellas visibilizar destrezas académicas, el conocimiento de sí mismos y de los demás que ayuden a los estudiantes desarrollar mejores aprendizajes, en tal sentido el ejercicio del directivo dentro de su liderazgo pedagógico implica mejorar y liderar las prácticas pedagógicas de su equipo docente.

Segundo, se tienen que tomar decisiones apoyadas en información que se ha originado de modo riguroso que nos permita proporcionar respuestas más reales y cercanas a los problemas que previamente se identificaron, por lo que se tiene que ajustar pertinentemente todas las gestiones de mejora, como también reconocer y elogiar todos los progresos y éxitos, por lo cual es necesario identificar, analizar todas las oportunidades y fortalezas con la que cuenta la institución y poder mejorar los quehaceres educativos.

Tercero, es necesario la colaboración entre los actores educativos para poder afrontar los desafíos que impliquen una mejora en los aprendizajes en la comunidad educativa, entendiendo que muchas acciones en aula cada docente lo realiza de forma personal, pero es necesario implementar espacios de investigación, reflexión y evaluación, estas acciones se tienen que realizar de forma colegiada porque promueven recoger perspectivas de cada profesional de como entienden cada problemática y puedan proponer alternativas de solución

El director como líder pedagógico de las instituciones educativas, son las personas encargadas de dirigir dicha organización. En tal sentido el Minedu (2014) en referencia al marco del buen desempeño directivo señala que “la reforma de la escuela requiere configurar el rol directivo desde un enfoque de liderazgo

pedagógico, un líder que influye, inspira y moviliza las acciones de la comunidad educativa en función de lo pedagógico” (p. 14)

De acuerdo al Minedu (2013), refiere que en instituciones educativas donde se ejecuta un liderazgo pedagógico directivo se evidencia logro de aprendizajes de los estudiantes y un cambio a nivel institucional. Porque el líder pedagógico es capaz de conducir al equipo docente de la institución al cumplimiento de objetivos y metas que permitan mejores logros de aprendizajes, por lo que se hace necesario especificar sus roles o funciones:

Establecer dirección: Que implica una visión compartida de cambio, fomentar el conocimiento y aceptación de objetivos y metas, finalmente tener altas expectativas de los estudiantes.

Promover el desarrollo de capacidades: Por lo cual se necesita brindar el apoyo individual a cada maestro y dar un reconocimiento y estímulo a sus buenas prácticas pedagógicas.

Rediseñar la organización: Para lo cual se necesita promover una cultura colaborativa, la formación de equipos pedagógicos, ello implica organizar la institución para facilitar el trabajo pedagógico para que finalmente se pueda involucrar a la familia y comunidad en acciones que favorezcan mejores aprendizajes del estudiante.

Gestionar el aprendizaje: Implica dar apoyo técnico a los docentes y poder monitorear su práctica pedagógica en función de ello asesorar y orientar en consecuencia establecer disposiciones para que los docentes se concentren en la labor pedagógica.

Según el Minedu (2013), refiere que el directivo al ejercer un liderazgo pedagógico implica poseer ciertas características que a continuación se detalla:

Capacidad técnica: Relacionado a brindar apoyo técnico a los docentes, evaluar sus prácticas, planificar y monitorear los aprendizajes, en tal sentido se necesita un directivo que maneje dichas actividades.

Manejo emocional y situacional: Relacionado a establecer un clima laboral favorable, con una capacidad de promover un trabajo en equipo y generar espacios de escucha y participación de estudiantes y docentes.

Manejo organizacional: Relacionado a la capacidad de establecer estructuras de organización eficientes donde los docentes puedan ejercer su trabajo de la mejor manera.

En el presente estudio de acuerdo a la variable se ha visto por conveniente relacionar las dimensiones con las competencias determinadas del marco del buen desempeño directivo, ya que se considera una herramienta estratégica que ayuda a orientar la profesionalización de los directivos de las instituciones educativas públicas y nos permitirá tener mejores resultados respecto al tema del presente estudio.

En relación a ello Minedu (2014), en el marco del buen desempeño directivo como estructura de herramienta de gestión educativa está determinado por 2 dominios, 6 competencias y 21 desempeños, que es necesario definirlos porque los dominios de esta herramienta serán base de las dimensiones y las competencias los indicadores.

Dominios: conjunto de competencias interdependientes del actuar directivo, donde cada uno de ellos se relacionan como parte de un todo.

Competencia: Entendido como un saber hacer, el cumplimiento de responsabilidades con calidad en la institución educativa.

Desempeño: Referido a conductas observables mostrado por los directivos.

De lo referido se determinan las dimensiones de acuerdo a la variable de estudio que a continuación se detalla:

Dimensión 1: Conduce la planificación institucional:

De acuerdo al Minedu (2014), refirieron que dicha acción se realiza necesariamente desde el conocimiento de diferentes aspectos partiendo de las características particulares de todos los estudiantes como su contexto o entorno,

estableciendo un clima escolar favorable para finalmente realizar una planificación y ejecutar procesos pedagógicos todo ello siempre orientados a objetivos y metas relacionados a la mejora de los aprendizajes.

Dimensión 2: Promueve y sostiene la planificación:

En relación a ello el Minedu (2014), mencionaron que realizar la planificación y se haga sostenible tiene que partir desde la participación de todos los actores involucrados en la institución de forma democrática, con una actitud enmarcada en el respeto, la cooperación mutua, acciones de estímulo para que se fomente un clima escolar favorable considerando aspectos esenciales del reconocimiento a su diversidad y finalmente mejorar condiciones que favorezcan los aprendizajes de los estudiantes.

Dimensión 3: Favorece las condiciones operativas:

De acuerdo al Minedu (2014) señalaron que es imprescindible establecer condiciones que permitan asegurar mejores aprendizajes en los estudiantes en consecuencia sean de calidad acordes a la necesidad de los estudiantes, por lo que es necesario gestionar con igualdad y eficacia todos los recursos con la que cuenta la institución ya sean humanos, financieros, de tiempo y materiales para finalmente prevenir riesgos que impidan el normal desarrollo de la institución.

Dimensión 4: Lidera procesos de evaluación:

Con respecto a ello el Minedu (2014) mencionaron que liderar procesos relacionados a la evaluación referente la gestión implica realizar diferentes acciones necesarias como la rendición de cuentas de lo que implica su gestión, para lo cual establece estrategias que favorecen la transparencia, la participación masiva de la comunidad educativa en todos los procesos que ayuden a la mejora permanente, en tal sentido gestiona y comparte información de dicho proceso para la toma de decisiones en mejora de los aprendizajes de los estudiantes

Dimensión 5: Promueve y lidera una comunidad de aprendizaje:

Minedu (2014) señalaron que promover espacios para promover una comunidad de aprendizaje con su equipo docente en cada una de sus instituciones implica también generar un trabajo en equipo de forma colaborativa de permanente reflexión con el propósito de mejorar sus prácticas pedagógicas, además implica

también gestionar oportunidades y espacios de formación permanente de los docentes mediante alianzas con instituciones que coadyuven a un mejor desempeño de los docentes y favorezcan un clima escolar adecuado siempre en función de metas de y logros de aprendizaje.

Dimensión 6: Gestiona la calidad de los procesos pedagógicos:

De acuerdo al Minedu (2014) mencionaron que para gestionar los procesos pedagógicos de calidad es necesario implementar estrategias de acompañamiento y monitoreo a los docentes teniendo en claro criterios que ayuden a mejorar, realizando para dicho proceso una comunicación oportuna en relación a situaciones de mejora propiciando la práctica docente asentada en un aprendizaje colaborativo y de indagación llegando a articular las propuestas curriculares de acuerdo al contexto y nivel, sin dejar de lado monitorear también el uso efectivo del tiempo, los materiales y todo aquello que facilite el aprendizaje en función de la propias necesidades de todos los estudiantes.

III. METODOLOGÍA

3.1 Tipo y diseño de la investigación

El presente estudio fue del tipo aplicada, debido a sus fines prácticos y bien definidos que permitieron dar respuesta al problema planteado con respecto al liderazgo pedagógico directivo. Según Carrasco (2017) indicó que la investigación aplicada tiene como propósito investigar para poder actuar, transformar, modificar y por lo tanto producir cambios en un determinado contexto o sector de la realidad donde se aplica el estudio.

Fue de enfoque cuantitativo, debido a que se utilizó procesos estadísticos para medir la variable. Según Ñaupas et al. (2018) consideraron que en el enfoque cuantitativo se recopilan datos, se procesan haciendo uso de la estadística descriptiva con el objetivo de realizar la medición de la variable. Por otro lado, la investigación fue de nivel descriptivo comparativo, por lo que tuvo como propósito describir y comparar la característica del liderazgo pedagógico directivo. En tal sentido, Hernández et al. (2014) refirieron por su cuenta que este nivel de investigación busca especificar diversas características y múltiples perfiles de grupos y organizaciones quienes se someten a un riguroso análisis. Por otra parte la investigación empleó el método hipotético–deductivo, en vista que inicialmente se planteó una hipótesis la cual se pudo contrastar y verificar su veracidad o falsedad. Con respecto al tema, Ñaupas et al. (2018) mencionaron que el método hipotético-deductivo consiste en ir de la hipótesis a la deducción para determinar la falsedad o veracidad de los acontecimientos de estudio, los procesos o los nuevos conocimientos.

Por otro lado, el diseño del estudio fue del tipo no experimental, en relación a que en la variable en estudio no se realizó ningún tipo manipulación, es decir, no se efectuó intervención alguna sobre dicha variable. Con respecto al tema Hernández et al (2010), explicaron que en todo estudio de diseño no experimental las variables en estudio de ninguna forma se realiza una manipulación intencionada, en consecuencia, se observa el desarrollo de los diversos fenómenos en su contexto original para posteriormente poder analizarlos. Por otro lado, el estudio tuvo un

alcance temporal transversal, en vista que, el instrumento se aplicó una sola vez. Según Hernández et al. (2010), indicaron que el estudio trasversal tiene como intención detallar las variables y en consecuencia analizar su acontecimiento e interrelación en un momento determinado.

Esquema:

M₁ ----- O₁

M₂----- O₂

M₃----- O₃

M₄----- O₄

M₅----- O₅

M₆----- O₆

O₁ ≠ ≈ O₂ ≠ ≈ O₃ ≠ ≈ O₄ ≠ ≈ O₅ ≠ ≈ O₆

Donde: M, es la muestra que está conformado por todos los docentes

O es la obtención de los datos de la muestra.

3.2 Variables y operacionalización

Variable 1: Liderazgo pedagógico directivo (Cualitativa)

Definición conceptual.

Minedu (2014), refiere que el liderazgo pedagógico en las escuelas se es un factor determinante en el escenario donde se desarrolla, ahí radica su importancia porque va a generar un mejoramiento de la educación y es una prioridad dentro las agendas de políticas educativas del sector.

Definición operacional.

Es el conjunto articulado de diferentes acciones necesarias para la conducción de una institución educativa teniendo como fin el lograr de objetivo y el cumplimiento de la misión y visión con la que cuenta la institución educativa. La variable se cuantifico teniendo en cuenta la definición de cada una de las dimensiones, la aplicación de un cuestionario, donde las preguntas se desprenden de los indicadores de las dimensiones de la variable de estudio, que se va a medir asignándoles una escala ordinal de cinco categorías, que nos permitirán establecer el nivel de liderazgo que está establecido en tres rangos.

3.3 Población, muestra y muestreo

La población estuvo conformada por 59 docentes que son la totalidad de los seis centros rurales de formación en alternancia de la región Ayacucho, 2021. Según Supo (2015) indicó que la población es el conjunto de unidades de estudio el cual nos interesa estudiar y conocer, pero puede suceder que no siempre va a estar disponible al investigador.

Tabla 1

Población de estudio

| Institución Educativa | N° de directores | N° total de docentes |
|------------------------------|------------------|----------------------|
| CRFA. Cayramayo | 1 | 10 |
| CRFA. Mártires de Uchuraccay | 1 | 10 |
| CRFA. San Antonio | 1 | 10 |
| CRFA. Huataccocho | 1 | 10 |
| CRFA: Pedregal | 1 | 10 |
| CRFA. Negro Mayo | 1 | 9 |
| TOTAL | 6 | 59 |

La muestra que se consideró en el estudio es de 59 docentes, por lo tanto, es de carácter censal ya que se seleccionó a la totalidad de la población por considerarse un número que se puede manejar. Con respecto a ello Angarita et al (2015) indicaron, que cuando existe una particularidad de la población respecto a la variable de estudio, entonces la muestra es la misma que la población.

3.4 Técnica e instrumentos de recolección de datos

En el presente estudio se aplicó la técnica de la encuesta y el instrumento un cuestionario con el objetivo de recoger datos de la variable liderazgo pedagógico directivo desde la percepción docente en los seis centros rurales de formación en

alternancia. Ayacucho, 2021. Es necesario resaltar que el instrumento de investigación, previo a su aplicación, fue adecuado y analizado con algunos criterios de validez y confiabilidad para fines del presente estudio. Carrasco (2007), refirió que la encuesta es una técnica sencilla, versátil y objetiva que nos permite la recolección de datos en una investigación. Por su parte Palella y Martins (2012), refirieron que el cuestionario es un instrumento que permite obtener resultados inmediatos, por lo que se hace fácil de utilizar tanto es su forma como en su contenido, por lo que es sencillo de contestar.

El instrumento aplicado se validó por juicio de experto, los cuales fueron metodólogos y temáticos, quienes dieron su aprobación para la aplicación del instrumento porque permite medir la variable de estudio, el cual se adjunta en anexos. Según Bernal (2010) manifestó que la confiabilidad de un instrumento como el cuestionario representa la consistencia de las puntuaciones alcanzadas por las mismas personas al cual se aplicaron el mismo cuestionario.

Se realizó una prueba piloto con una muestra conformada por 12 docentes de las instituciones en estudio, los datos se llevaron a una base de datos y se le aplicó el coeficiente de Alfa de Cronbach, determinando una fiabilidad de 0,945 respectivamente, es decir con una alta confiabilidad.

3.5 Procedimientos

El presente estudio inicio describiendo la realidad problemática, luego con los antecedentes relacionados al tema de estudio, complementando con teorías procedentes de libros físicos como digitales, artículos científicos que permitió determinar las dimensiones, además de formular el problema, objetivo y la hipótesis del estudio.

3.6 Método de análisis de datos

El estudio se sustentó en información confiable y verificable que nos permitió pretender demostrar la hipótesis formulada, para ello es necesario la recolección de datos a través de una encuesta que se aplica a 59 docentes de los seis centros rurales de formación en alternancia del departamento de Ayacucho. Se les aplicara

un cuestionario de 32 ítems, con la finalidad de recoger información sobre la variable de estudio y sus dimensiones. El análisis de los datos fue evaluado y tabulado por el programa estadístico SPSS versión 24 y se mostraron en gráficos de barras y tablas para realizar interpretaciones. Además, se contrastaron las hipótesis planteadas por medio de la prueba de kruskal – Wallis.

3.7 Aspectos éticos

El presente estudio se realizó en función de los aspectos indicados en la guía de productos de investigación proporcionado por la Universidad César Vallejo, de la misma forma se tomó en cuenta la autoría de las referencias bibliográficas de acuerdo a los principios de las normas APA, finalmente la razón ética que el estudio tiene que comprender.

IV. RESULTADOS

Resultados descriptivos de la variable liderazgo pedagógico directivo

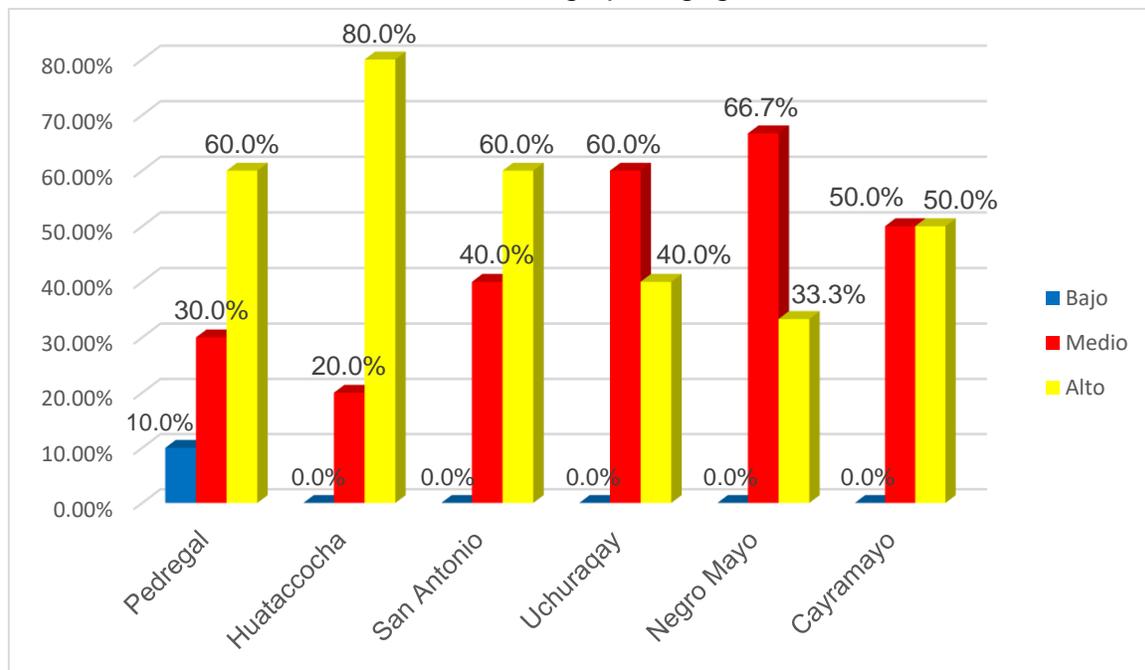
Tabla 2

Niveles de la variable liderazgo pedagógico directivo

| Nivel | Centros Rurales de Formación en Alternancia | | | | | | | | | | | |
|-------|---|-------|--------------|-------|-------------|-------|-----------|-------|------------|-------|-----------|-------|
| | Pedregal | | Huataccochoa | | San Antonio | | Uchuraqay | | Negro Mayo | | Cayramayo | |
| | F | % | f | % | F | % | f | % | f | % | F | % |
| Bajo | 1 | 10.0 | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 |
| Medio | 3 | 30.0 | 2 | 20.0 | 4 | 40.0 | 6 | 60.0 | 6 | 66.7 | 5 | 50.0 |
| Alto | 6 | 60.0 | 8 | 80.0 | 6 | 60.0 | 4 | 40.0 | 3 | 33.3 | 5 | 50.0 |
| Total | 10 | 100.0 | 10 | 100.0 | 10 | 100.0 | 10 | 100.0 | 9 | 100.0 | 10 | 100.0 |

Figura 1

Gráfico de niveles de la variable liderazgo pedagógico directivo



Los resultados descriptivos mostrados en la tabla 2 y figura 1 en relación a la variable liderazgo pedagógico directivo desde la percepción de los docentes de la

institución educativa CRFA Pedregal, de un total de 10 docentes, indicaron que un 60% es de nivel alto, 30% nivel medio y 10% nivel bajo, en el CRFA Huataccochoa, de un total de 10 docentes, afirmaron en un 80% es de un nivel alto y el 20% nivel medio, en tanto el CRFA San Antonio, de un total de 10 docentes indicaron en un 60% un nivel alto y el 40% nivel medio, en el CRFA Uchuraqay de un total de 10 docentes afirmaron en un 40% un nivel alto y el 60% nivel medio, en tanto en el CRFA Negro Mayo de un total de 9 docentes, indicaron en un 33,3% un nivel alto y un 66,7% nivel medio, finalmente en el CRFA Cayramayo afirmaron en un 50% un nivel alto y un 50% un nivel medio. Además, resaltar que en el CRFA Huataccochoa se muestra mayor resultado a comparación de las otras, asumiendo que en dicha institución existió un liderazgo pedagógico directivo adecuado en la práctica del director desde la percepción de los docentes.

Resultados descriptivos de la dimensión conducción y planificación institucional

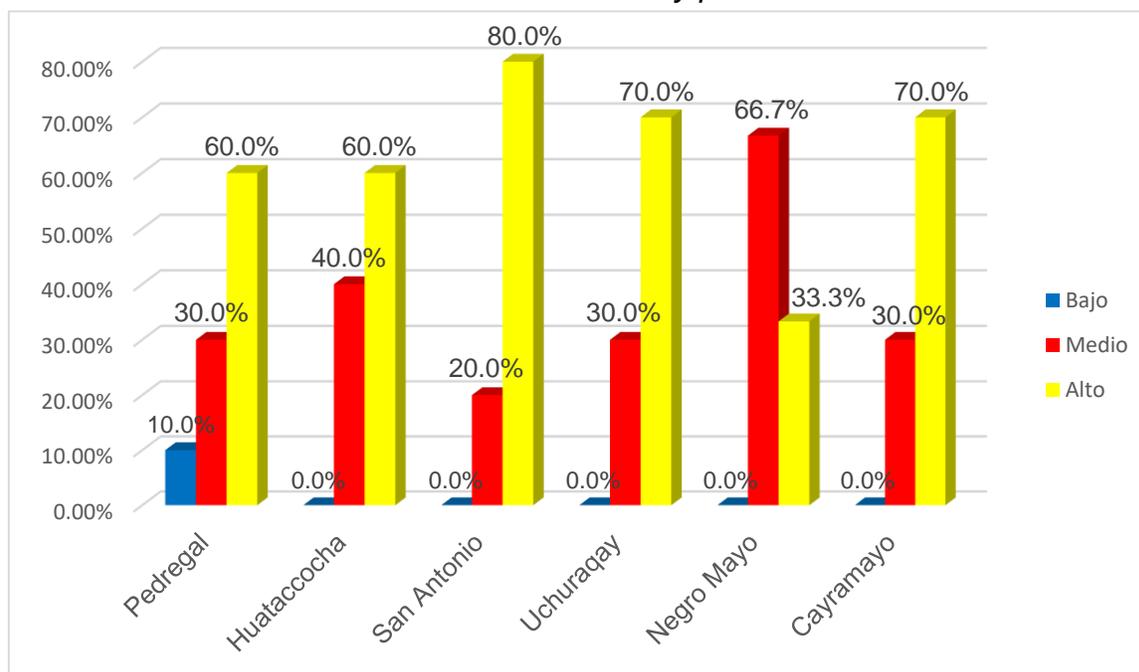
Tabla 3

Niveles de la dimensión conducción y planificación institucional

| Nivel | Centros Rurales de Formación en Alternancia | | | | | | | | | | | |
|-------|---|-------|--------------|-------|-------------|-------|-----------|-------|------------|-------|-----------|-------|
| | Pedregal | | Huataccochoa | | San Antonio | | Uchuraqay | | Negro Mayo | | Cayramayo | |
| | F | % | f | % | f | % | f | % | f | % | F | % |
| Bajo | 1 | 10.0 | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 |
| Medio | 3 | 30.0 | 4 | 40.0 | 2 | 20.0 | 3 | 30.0 | 6 | 66.7 | 3 | 30.0 |
| Alto | 6 | 60.0 | 6 | 60.0 | 8 | 80.0 | 7 | 70.0 | 3 | 33.3 | 7 | 70.0 |
| Total | 10 | 100.0 | 10 | 100.0 | 10 | 100.0 | 10 | 100.0 | 9 | 100.0 | 10 | 100.0 |

Figura 2

Gráfico de niveles de la dimensión conducción y planificación institucional



De los resultados descriptivos mostrados en la tabla 3 y figura 2 en relación a la dimensión conducción y planificación institucional desde la percepción de los docentes de la institución educativa CRFA Pedregal, de un total de 10 docentes, indicaron que un 60% es de nivel alto, 30% nivel medio y 10% nivel bajo, en el CRFA Huataccocha, de un total de 10 docentes, afirmaron en un 60% es de un nivel alto y el 40% nivel medio, en tanto el CRFA San Antonio, de un total de 10 docentes indicaron en un 80% un nivel alto y el 20% nivel medio, en el CRFA Uchuraqay de un total de 10 docentes afirmaron en un 70% un nivel alto y el 30% nivel medio, en tanto en el CRFA Negro Mayo de un total de 9 docentes, indicaron en un 33,3% un nivel alto y un 66,7% nivel medio, finalmente en el CRFA Cayramayo afirmaron en un 70% u nivel alto y un 30% un nivel medio. Además, resaltar que en el CRFA San Antonio se muestran mayor resultado a comparación de las otras, asumiendo que en dicha institución se realizaron una adecuada conducción y planificación institucional en la práctica del directivo desde la percepción de los docentes.

Resultados descriptivos de la dimensión promueve y sostiene la participación

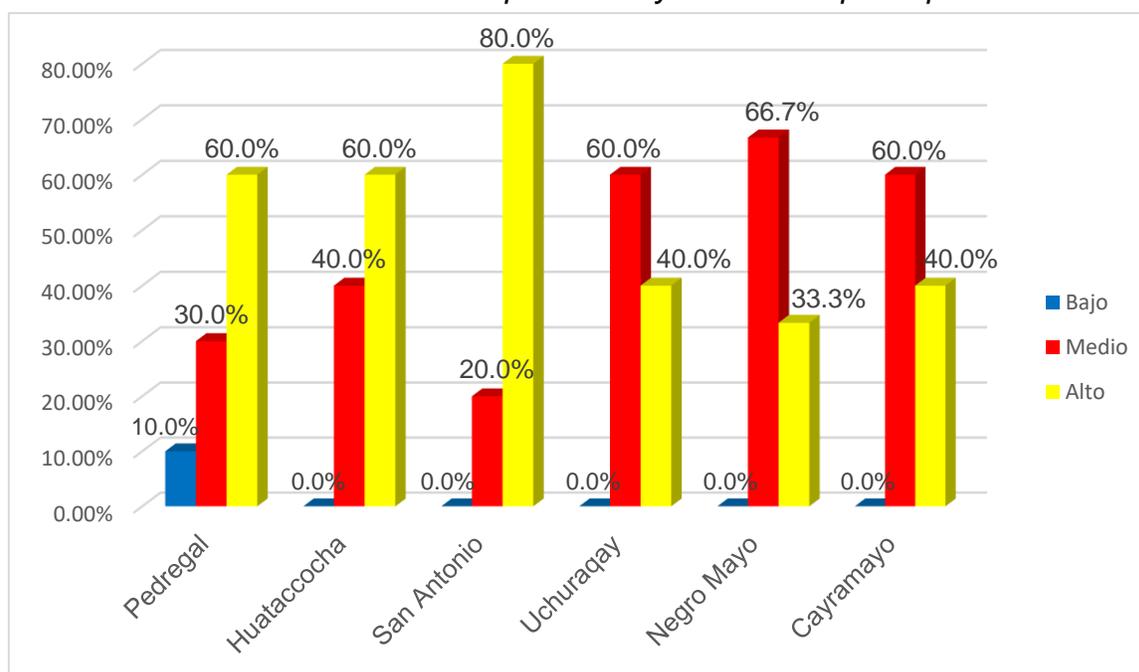
Tabla 4

Niveles de la dimensión promueve y sostiene la participación

| Centros Rurales de Formación en Alternancia | | | | | | | | | | | | | |
|---|----------|-------|--------------|-------|-------------|-------|-----------|-------|------------|-------|-----------|-------|--|
| Nivel | Pedregal | | Huataccochoa | | San Antonio | | Uchuraqay | | Negro Mayo | | Cayramayo | | |
| | f | % | f | % | F | % | f | % | f | % | F | % | |
| Bajo | 1 | 10.0 | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 | |
| Medio | 3 | 30.0 | 4 | 40.0 | 2 | 20.0 | 6 | 60.0 | 6 | 66.7 | 6 | 60.0 | |
| Alto | 6 | 60.0 | 6 | 60.0 | 8 | 80.0 | 4 | 40.0 | 3 | 33.3 | 4 | 40.0 | |
| Total | 10 | 100.0 | 10 | 100.0 | 10 | 100.0 | 10 | 100.0 | 9 | 100.0 | 10 | 100.0 | |

Figura 3

Gráfico de niveles de la dimensión promueve y sostiene la participación



De los resultados descriptivos mostrados en la tabla 4 y figura 3 en relación a la dimensión promueve y sostiene la participación desde la percepción de los docentes de la institución educativa CRFA Pedregal, de un total de 10 docentes,

indicaron que un 60% es de nivel alto, 30% nivel medio y un 10% nivel bajo, en el CRFA Huataccocho, de un total de 10 docentes, afirmaron en un 60% es de un nivel alto y el 40% nivel medio, en tanto el CRFA San Antonio, de un total de 10 docentes indicaron en un 80% un nivel alto y el 20% nivel medio, en el CRFA Uchuraqay de un total de 10 docentes afirmaron en un 40% un nivel alto y el 60% nivel medio, en tanto en el CRFA Negro Mayo de un total de 9 docentes, indicaron en un 33,3% un nivel alto y un 66,7% nivel medio, finalmente en el CRFA Cayramayo afirmaron en un 40% u nivel alto y un 60% un nivel medio. Además, resaltar que en el CRFA San Antonio se muestran mayor resultado a comparación de las otras, asumiendo que en dicha institución se promovieron y sostuvieron la participación de forma adecuada en la práctica del directivo desde la percepción de los docentes

Resultados descriptivos de la dimensión favorecer las condiciones operativas

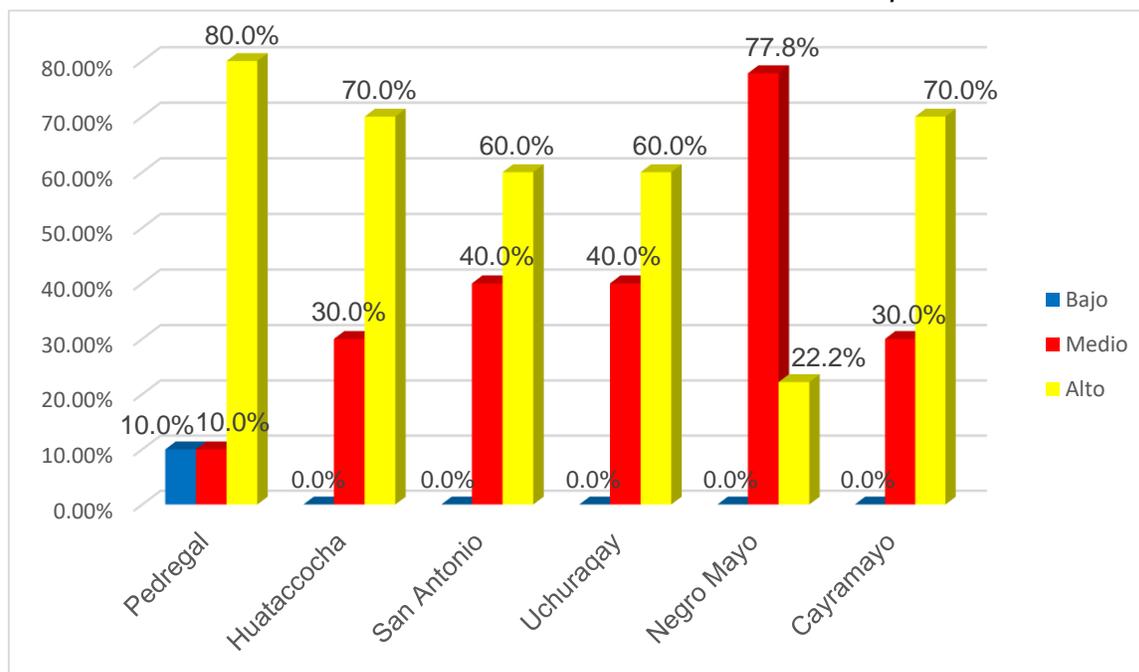
Tabla 5

Niveles de la dimensión favorecer las condiciones operativas

| Nivel | Centros Rurales de Formación en Alternancia | | | | | | | | | | | |
|-------|---|-------|-------------|-------|-------------|-------|-----------|-------|------------|-------|-----------|-------|
| | Pedregal | | Huataccocho | | San Antonio | | Uchuraqay | | Negro Mayo | | Cayramayo | |
| | f | % | f | % | f | % | f | % | f | % | F | % |
| Bajo | 1 | 10.0 | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 |
| Medio | 1 | 10.0 | 3 | 30.0 | 4 | 40.0 | 4 | 40.0 | 7 | 77.8 | 3 | 30.0 |
| Alto | 8 | 80.0 | 7 | 70.0 | 6 | 60.0 | 6 | 60.0 | 2 | 22.2 | 7 | 70.0 |
| Total | 10 | 100.0 | 10 | 100.0 | 10 | 100.0 | 10 | 100.0 | 9 | 100.0 | 10 | 100.0 |

Figura 4

Gráfico de niveles de la dimensión favorecer las condiciones operativas



De los resultados descriptivos mostrados en la tabla 5 y figura 4 en relación a la dimensión favorecer las condiciones operativas desde la percepción de los docentes de la institución educativa CRFA Pedregal, de un total de 10 docentes, indicaron que un 80% es de nivel alto, 10% nivel medio y un 10% nivel bajo, en el CRFA Huataccochoa, de un total de 10 docentes, afirmaron en un 70% es de un nivel alto y el 30% nivel medio, en tanto el CRFA San Antonio, de un total de 10 docentes indicaron en un 60% un nivel alto y el 40% nivel medio, en el CRFA Uchuraqay de un total de 10 docentes afirmaron en un 60% un nivel alto y el 40% nivel medio, en tanto en el CRFA Negro Mayo de un total de 9 docentes, indicaron en un 22,2% un nivel alto y un 77,8% nivel medio, finalmente en el CRFA Cayramayo afirmaron en un 70% u nivel alto y un 30% un nivel medio. Además, resaltar que en el CRFA Pedregal se muestran mayor resultado a comparación de las otras, asumiendo que en dicha institución se favorecieron las condiciones operativas de forma adecuada en la práctica del directivo desde la percepción de los docentes

Resultados descriptivos de la dimensión lidera los procesos de evaluación

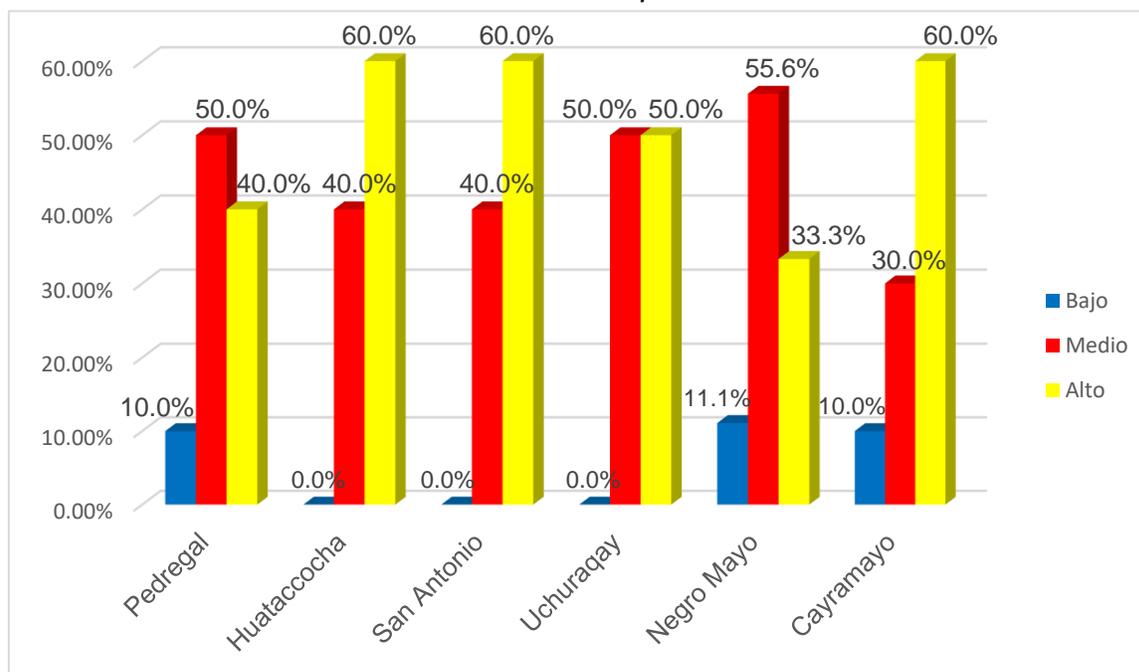
Tabla 6

Niveles de la dimensión lidera los procesos de evaluación

| Centros Rurales de Formación en Alternancia | | | | | | | | | | | | |
|---|----------|-------|--------------|-------|-------------|-------|-----------|-------|------------|-------|-----------|-------|
| Nivel | Pedregal | | Huataccochoa | | San Antonio | | Uchuraqay | | Negro Mayo | | Cayramayo | |
| | f | % | f | % | f | % | f | % | f | % | F | % |
| Bajo | 1 | 10.0 | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 | 1 | 11.1 | 1 | 10.0 |
| Medio | 5 | 50.0 | 4 | 40.0 | 4 | 40.0 | 5 | 50.0 | 5 | 55.6 | 3 | 30.0 |
| Alto | 4 | 40.0 | 6 | 60.0 | 6 | 60.0 | 5 | 50.0 | 3 | 33.3 | 6 | 60.0 |
| Total | 10 | 100.0 | 10 | 100.0 | 10 | 100.0 | 10 | 100.0 | 9 | 100.0 | 10 | 100.0 |

Figura 5

Gráfico de niveles de la dimensión lidera los procesos de evaluación



De los resultados descriptivos mostrados en la tabla 6 y figura 5 en relación a la dimensión lidera los procesos de evaluación desde la percepción de los docentes de la institución educativa CRFA Pedregal, de un total de 10 docentes, indicaron que un 40% es de nivel alto, 50% nivel medio y un 10% nivel bajo, en el

CRFA Huataccochoa, de un total de 10 docentes, afirmaron en un 60% es de un nivel alto y el 40% nivel medio, en tanto el CRFA San Antonio, de un total de 10 docentes indicaron en un 60% un nivel alto y el 40% nivel medio, en el CRFA Uchuraqay de un total de 10 docentes afirmaron en un 50% un nivel alto y el 50% nivel medio, en tanto en el CRFA Negro Mayo de un total de 9 docentes, indicaron en un 33,3% un nivel alto, 55,6% nivel medio y un 11,1% un nivel bajo, finalmente en el CRFA Cayramayo afirmaron en un 60% u nivel alto, 30% un nivel medio y un 10% un nivel bajo. Además, resaltar que en tres CRFA Huataccochoa, San Antonio y Cayramayo se muestran mayor resultado a comparación de las otras, asumiendo que en dichas instituciones se lideraron los procesos de evaluación en forma adecuada en la práctica del directivo desde la percepción de los docentes.

Resultados descriptivos de la dimensión promueve y lidera comunidades de aprendizaje

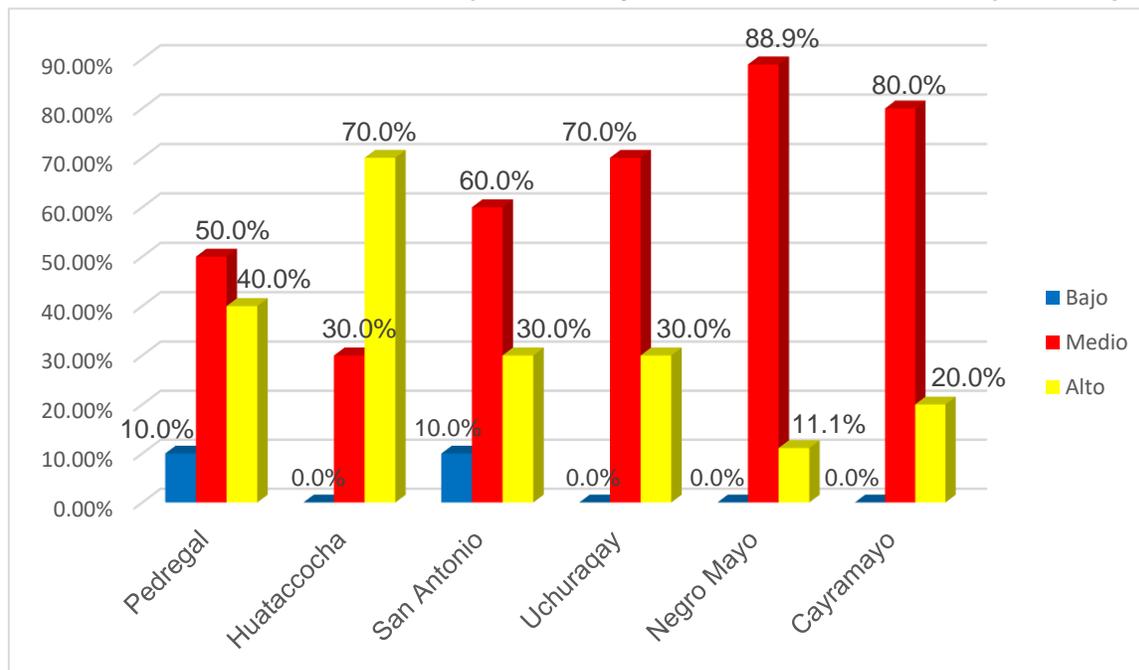
Tabla 7

Niveles de la dimensión promueve y lidera comunidades de aprendizaje

| Centros Rurales de Formación en Alternancia | | | | | | | | | | | | |
|---|----------|-------|--------------|-------|-------------|-------|-----------|-------|------------|-------|-----------|-------|
| Nivel | Pedregal | | Huataccochoa | | San Antonio | | Uchuraqay | | Negro Mayo | | Cayramayo | |
| | F | % | f | % | f | % | f | % | f | % | F | % |
| Bajo | 1 | 10.0 | 0 | 0.0 | 1 | 10.0 | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 |
| Medio | 5 | 50.0 | 3 | 30.0 | 6 | 60.0 | 7 | 70.0 | 8 | 88.9 | 8 | 80.0 |
| Alto | 4 | 40.0 | 7 | 70.0 | 3 | 30.0 | 3 | 30.0 | 1 | 11.1 | 2 | 20.0 |
| Total | 10 | 100.0 | 10 | 100.0 | 10 | 100.0 | 10 | 100.0 | 9 | 100.0 | 10 | 100.0 |

Figura 6

Gráfico de niveles de dimensión promueve y lidera comunidades de aprendizaje



De los resultados descriptivos mostrados en la tabla 7 y figura 6 en relación a la dimensión promueve y lidera comunidades de aprendizaje desde la percepción de los docentes de la institución educativa CRFA Pedregal, de un total de 10 docentes, indicaron que un 40% es de nivel alto, 50% nivel medio y 10% nivel bajo, en el CRFA Huataccochoa, de un total de 10 docentes, afirmaron en un 70% es de un nivel alto y el 30% nivel medio, en tanto el CRFA San Antonio, de un total de 10 docentes indicaron en un 60% un nivel alto, 30% nivel medio y un 10% nivel bajo, en el CRFA Uchuraqay de un total de 10 docentes afirmaron en un 30% un nivel alto y el 70% nivel medio, en tanto en el CRFA Negro Mayo de un total de 9 docentes, indicaron en un 11,1% un nivel alto y un 89,9% nivel medio, finalmente en el CRFA Cayramayo afirmaron en un 20% u nivel alto y un 80% un nivel medio. Además, resaltar que el CRFA Huataccochoa se muestran un mayor resultado a comparación de las otras, asumiendo que en dicha institución se promovieron y lideraron comunidades de aprendizaje en forma adecuada en la práctica del directivo desde la percepción de los docentes.

Resultados descriptivos de la dimensión gestión de los recursos pedagógicos

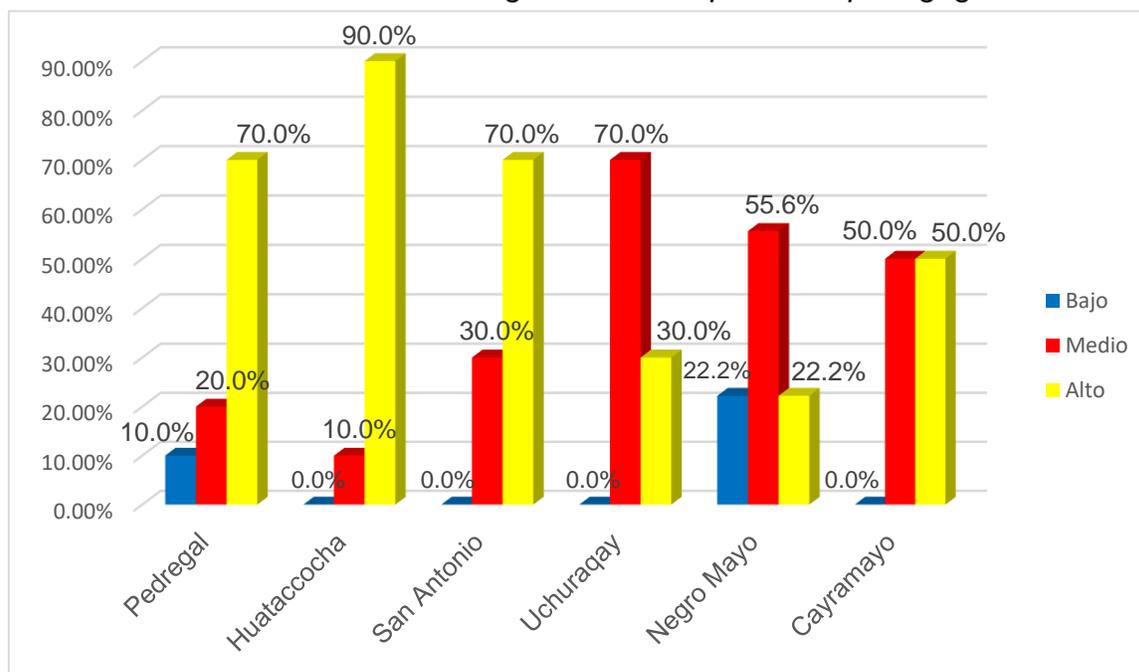
Tabla 8

Niveles de la dimensión gestión de los procesos pedagógicos

| Nivel | Centros Rurales de Formación en Alternancia | | | | | | | | | | | |
|-------|---|-------|-------------|-------|-------------|-------|-----------|-------|------------|-------|-----------|-------|
| | Pedregal | | Huataccocha | | San Antonio | | Uchuraqay | | Negro Mayo | | Cayramayo | |
| | f | % | f | % | f | % | f | % | f | % | F | % |
| Bajo | 1 | 10.0 | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 | 2 | 22.2 | 0 | 0.0 |
| Medio | 2 | 20.0 | 1 | 10.0 | 3 | 30.0 | 7 | 70.0 | 5 | 55.6 | 5 | 50.0 |
| Alto | 7 | 70.0 | 9 | 90.0 | 7 | 70.0 | 3 | 30.0 | 2 | 22.2 | 5 | 50.0 |
| Total | 10 | 100.0 | 10 | 100.0 | 10 | 100.0 | 10 | 100.0 | 9 | 100.0 | 10 | 100.0 |

Figura 7

Gráfico de niveles de la dimensión gestión de los procesos pedagógicos



De los resultados descriptivos mostrados en la tabla 8 y figura 7 en relación a la dimensión gestión de los recursos pedagógicos desde la percepción de los docentes de la institución educativa CRFA Pedregal, de un total de 10 docentes, indicaron que un 70% es de nivel alto, 20% nivel medio y 10% nivel bajo, en el CRFA

Huataccocha, de un total de 10 docentes, afirmaron en un 90% es de un nivel alto y el 10% nivel medio, en tanto el CRFA San Antonio, de un total de 10 docentes indicaron en un 70% un nivel alto y el 30% nivel medio, en el CRFA Uchuraqay de un total de 10 docentes afirmaron en un 30% un nivel alto y el 70% nivel medio, en tanto en el CRFA Negro Mayo de un total de 9 docentes, indicaron en un 22,2% un nivel alto, 55,6% nivel medio y un 22.2 un nivel bajo, finalmente en el CRFA Cayramayo afirmaron en un 50% u nivel alto y un 50% un nivel medio. Además, resaltar que el CRFA Huataccocha se muestra un mayor resultado a comparación de las otras, asumiendo que en dicha institución se gestionaron de forma adecuada los recursos pedagógicos en la práctica del directivo desde la percepción de los docentes.

Prueba de kruskall-Wallis.

Se decidió por esta prueba debido a que nos permite contrastar las diferentes muestras del estudio de acuerdo a la cantidad de población. Quispe et al (2019), mencionaron que esta prueba no paramétrica, se utilizan para diversas muestras independientes, por lo que no asume la normalidad de los datos, cuya fórmula es:

$$H = \frac{12}{N(N+1)} \sum_{i=1}^k \frac{R_i^2}{n_i} - 3(N+1)$$

Prueba de hipótesis.

Venero (2016), consideró que la prueba de hipótesis es un proceso estadístico establecido en los resultados de una muestra permite determinar que la (Ho) es el supuesto a probar mientras que la (Ha) es la aseveración que se debe aceptar siempre en cuando la (Ho) sea rechazada.

Decisión estadística

Vargas (2008), indicó que tomar una decisión estadística es aceptar la (Ho) si ocurre que $p \geq 0,05$ y se rechaza si $p \leq 0,05$

Nivel de significancia

Supo (2012), refirió que al plantear una hipótesis y asignarle el valor de veracidad, en ese caso también existe la probabilidad de no cumplirse. Además, el

p – valor definido como la posibilidad de que la hipótesis aceptada se considere falsa estará determinado por el 5% de margen de error que se dispone a aceptar.

Prueba de normalidad

Gorgas et al (2011), consideraron que la prueba de bondad de ajuste es una herramienta necesaria en procesos estadísticos que nos permiten comprobar suposiciones de una determinada distribución o una población. En este estudio respecto a la significancia de la variable y las dimensiones, en la mayoría de las instituciones se obtiene como valor menor a 0,05 lo que nos indica que se puede rechazar la (Ho), entendiéndose además que los datos provienen de una distribución no normal. Considerando que la tabla de dicha prueba se encuentra en el apartado de los anexos

Prueba de hipótesis

Hipótesis general

Ho: No existen diferencias significativas al comparar los niveles de liderazgo pedagógico directivo desde la percepción docente en los seis centros rurales de formación en alternancia, Ayacucho, 2021.

Ha: Existen diferencias significativas al comparar los niveles de liderazgo pedagógico directivo desde la percepción docente en los seis centros rurales de formación en alternancia, Ayacucho, 2021.

Tabla 9

Rango promedio de la hipótesis general

| | CRFA | N | Rango promedio |
|--------------------------------|--------------|----|----------------|
| | Pedregal | 10 | 30,55 |
| | Huataccochoa | 10 | 37,70 |
| Liderazgo pedagógico directivo | San Antonio | 10 | 31,90 |
| | Uchuraqay | 10 | 26,10 |
| | Negro Mayo | 9 | 24,17 |
| | Cayramayo | 10 | 29,00 |
| | Total | 59 | |

Tabla 10*Prueba de Kruskal-Wallis de la hipótesis general*

| Estadísticos de prueba^{a,b} | |
|---|--------------------------------|
| | Liderazgo pedagógico directive |
| H de Kruskal-Wallis | 4,940 |
| gl | 5 |
| Sig. asintótica | ,423 |

a. Prueba de Kruskal Wallis

b. Variable de agrupación: CRFA

En la tabla 10 se muestra el nivel de significancia de acuerdo a la prueba de Kruskal-Wallis donde $p= 0,423$ y este valor es mayor al nivel de significancia (0,05), por lo que se toma la decisión de no rechazar la hipótesis nula, indicando que no existen diferencias significativas al comparar los niveles de liderazgo pedagógico directivo desde la percepción docente en los seis centros rurales de formación en alternancia, Ayacucho, 2021

Hipótesis específica 1

Ho: No existen diferencias significativas al comparar los niveles de liderazgo pedagógico directivo en la conducción y planificación institucional desde la percepción docente en los seis centros rurales de formación en alternancia, Ayacucho, 2021.

Ha: Existen diferencias significativas al comparar los niveles de liderazgo pedagógico directivo en la conducción y planificación institucional desde la percepción docente en los seis centros rurales de formación en alternancia, Ayacucho, 2021.

Tabla 11*Rango promedio de la hipótesis específica 1*

| | CRFA | N | Rango promedio |
|--|-------------|----|----------------|
| Conducción y planificación institucional | Pedregal | 10 | 28,30 |
| | Huatacocha | 10 | 29,40 |
| | San Antonio | 10 | 35,20 |
| | Uchuraqay | 10 | 32,30 |
| | Negro Mayo | 9 | 21,67 |
| | Cayramayo | 10 | 32,30 |
| | Total | 59 | |

Tabla 12*Prueba de Kruskal-Wallis de la hipótesis específica 1*

| Estadísticos de prueba^{a,b} | |
|---|-------|
| <u>Conducción y planificación institucional</u> | |
| H de Kruskal-Wallis | 4,946 |
| gl | 5 |
| Sig. asintótica | ,423 |

a. Prueba de Kruskal Wallis

b. Variable de agrupación: CRFA

En la tabla 12 se muestra el nivel de significancia de acuerdo a la prueba de Kruskal-Wallis donde $p= 0,423$ y este valor es mayor al nivel de significancia (0,05), por lo que se toma la decisión de no rechazar la hipótesis nula, indicando que no existen diferencias significativas al comparar los niveles de liderazgo pedagógico directivo en la conducción y planificación institucional desde la percepción docente en los seis centros rurales de formación en alternancia, Ayacucho, 2021.

Hipótesis específica 2

Ho: No existen diferencias significativas al comparar los niveles de liderazgo pedagógico directivo en la que promueve y sostiene la participación desde la percepción docente en los seis centros rurales de formación en alternancia, Ayacucho, 2021

Ha: Existen diferencias significativas al comparar los niveles de liderazgo pedagógico directivo en la que promueve y sostiene la participación desde la percepción docente en los seis centros rurales de formación en alternancia, Ayacucho, 2021.

Tabla 13*Rango promedio de la hipótesis específica 2*

| | CRFA | N | Rango promedio |
|--------------------------------------|--------------|----|----------------|
| | Pedregal | 10 | 31.00 |
| | Huataccochoa | 10 | 32.40 |
| Promueve y sostiene la participación | San Antonio | 10 | 38.20 |
| | Uchuraqay | 10 | 26.60 |
| | Negro Mayo | 9 | 24.67 |
| | Cayramayo | 10 | 26.60 |
| | Total | 59 | |

Tabla 14*Prueba de Kruskal-Wallis de la hipótesis específica 2*

| Estadísticos de prueba^{a,b} | |
|---|-------|
| <u>Promueve y sostiene la participación</u> | |
| H de Kruskal-Wallis | 5,479 |
| gl | 5 |
| Sig. asintótica | ,360 |

a. Prueba de Kruskal Wallis

b. Variable de agrupación: CRFA

En la tabla 14 se muestra el nivel de significancia de acuerdo a la prueba de Kruskal-Wallis donde $p= 0,360$ y este valor es mayor al nivel de significancia (0,05), por lo que se toma la decisión de no rechazar la hipótesis nula, indicando que no existen diferencias significativas al comparar los niveles de liderazgo pedagógico directivo en la que promueve y sostiene la participación desde la percepción docente en los seis centros rurales de formación en alternancia, Ayacucho, 2021.

Hipótesis específica 3

Ho: No existen diferencias significativas al comparar los niveles de liderazgo pedagógico directivo en favorecer las condiciones operativas desde la percepción docente en los seis centros rurales de formación en alternancia, Ayacucho, 2021

Ha: Existen diferencias significativas al comparar los niveles de liderazgo pedagógico directivo en favorecer las condiciones operativas desde la percepción docente en los seis centros rurales de formación en alternancia, Ayacucho, 2021

Tabla 15*Rango promedio de la hipótesis específica 3*

| | CRFA | N | Rango promedio |
|--------------------------------------|-------------|----|----------------|
| Favorecer las condiciones operativas | Pedregal | 10 | 34,55 |
| | Huataccocha | 10 | 32,80 |
| | San Antonio | 10 | 29,90 |
| | Uchuraqay | 10 | 29,90 |
| | Negro Mayo | 9 | 18,94 |
| | Cayramayo | 10 | 32,80 |
| | Total | 59 | |

Tabla 16*Prueba de Kruskal-Wallis de la hipótesis específica 3*

| Estadísticos de prueba^{a,b} | |
|---|-------|
| <u>Favorecer las condiciones operativas</u> | |
| H de Kruskal-Wallis | 6,882 |
| gl | 5 |
| Sig. asintótica | ,230 |

a. Prueba de Kruskal Wallis

b. Variable de agrupación: CRFA

En la tabla 16 se muestra el nivel de significancia de acuerdo a la prueba de Kruskal-Wallis donde $p= 0,230$ y este valor es mayor al nivel de significancia (0,05), por lo que se toma la decisión de no rechazar la hipótesis nula, indicando que no existen diferencias significativas al comparar los niveles de liderazgo pedagógico directivo en favorecer las condiciones operativas desde la percepción docente en los seis centros rurales de formación en alternancia, Ayacucho, 2021.

Hipótesis específica 4

Ho: No existen diferencias significativas al comparar los niveles de liderazgo pedagógico directivo en liderar los procesos de evaluación desde la percepción docente en los seis centros rurales de formación en alternancia, Ayacucho, 2021

Ha: Existen diferencias significativas al comparar los niveles de liderazgo pedagógico directivo en liderar los procesos de evaluación desde la

percepción docente en los seis centros rurales de formación en alternancia, Ayacucho, 2021

Tabla 17

Rango promedio de la hipótesis específica 4

| | CRFA | N | Rango promedio |
|-----------------------------------|-------------|----|----------------|
| Lidera los procesos de evaluación | Pedregal | 10 | 26,25 |
| | Huataccocha | 10 | 33,30 |
| | San Antonio | 10 | 33,30 |
| | Uchuraqay | 10 | 30,50 |
| | Negro Mayo | 9 | 24,22 |
| | Cayramayo | 10 | 31,85 |
| | Total | 59 | |

Tabla 18

Prueba de Kruskal-Wallis de la hipótesis específica 4

| Estadísticos de prueba^{a,b} | |
|---|-----------------------------------|
| | Lidera los procesos de evaluación |
| H de Kruskal-Wallis | 3,011 |
| gl | 5 |
| Sig. asintótica | ,698 |

a. Prueba de Kruskal Wallis

b. Variable de agrupación: CRFA

En la tabla 18 se muestra el nivel de significancia de acuerdo a la prueba de Kruskal-Wallis donde $p= 0,698$ y este valor es mayor al nivel de significancia (0,05), por lo que se toma la decisión de no rechazar la hipótesis nula, indicando que no existen diferencias significativas al comparar los niveles de liderazgo pedagógico directivo en liderar los procesos de evaluación desde la percepción docente en los seis centros rurales de formación en alternancia, Ayacucho, 2021.

Hipótesis específica 5

Ho: No existen diferencias significativas al comparar los niveles de liderazgo pedagógico directivo en la que promueve y lidera comunidades de

aprendizaje desde la percepción docente en los seis centros rurales de formación en alternancia, Ayacucho, 2021.

Ha: Existen diferencias significativas al comparar los niveles de liderazgo pedagógico directivo en la que promueve y lidera comunidades de aprendizaje desde la percepción docente en los seis centros rurales de formación en alternancia, Ayacucho, 2021.

Tabla 19

Rango promedio de la hipótesis específica 5

| | CRFA | N | Rango promedio |
|--|-------------|----|----------------|
| Promueve y lidera comunidades de aprendizaje | Pedregal | 10 | 30,45 |
| | Huatacocha | 10 | 40,95 |
| | San Antonio | 10 | 27,60 |
| | Uchuraqay | 10 | 29,55 |
| | Negro Mayo | 9 | 24,77 |
| | Cayramayo | 10 | 26,70 |
| | Total | 59 | |

Tabla 20

Prueba de Kruskal-Wallis de la hipótesis específica 5

| Estadísticos de prueba^{a,b} | |
|---|-------|
| <u>Promueve y lidera comunidades de aprendizaje</u> | |
| H de Kruskal-Wallis | 7,950 |
| gl | 5 |
| Sig. asintótica | ,159 |

a. Prueba de Kruskal Wallis

b. Variable de agrupación: CRFA

En la tabla 20 se muestra el nivel de significancia de acuerdo a la prueba de Kruskal-Wallis donde $p= 0,159$ y este valor es mayor al nivel de significancia (0,05), por lo que se toma la decisión de no rechazar la hipótesis nula, indicando que no existen diferencias significativas al comparar los niveles de liderazgo pedagógico directivo en la que promueve y lidera comunidades de aprendizaje desde la percepción docente en los seis centros rurales de formación en alternancia,

Ayacucho, 2021 en los seis centros rurales de formación en alternancia, Ayacucho, 2021

Hipótesis específica 6

Ho: No existen diferencias significativas al comparar los niveles de liderazgo pedagógico directivo en la gestión de los procesos pedagógicos desde la percepción docente en los seis centros rurales de formación en alternancia, Ayacucho, 2021

Ha: Existen diferencias significativas al comparar los niveles de liderazgo pedagógico directivo en la gestión de los procesos pedagógicos desde la percepción docente en los seis centros rurales de formación en alternancia, Ayacucho, 2021

Tabla 21

Rango promedio de la hipótesis específica 6

| | CRFA | N | Rango promedio |
|-------------------------------------|-------------|----|----------------|
| Gestión de los procesos pedagógicos | Pedregal | 10 | 33,30 |
| | Huataccocha | 10 | 40,20 |
| | San Antonio | 10 | 34,60 |
| | Uchuraqay | 10 | 23,40 |
| | Negro Mayo | 9 | 18,33 |
| | Cayramayo | 10 | 29,00 |
| | Total | 59 | |

Tabla 22

Prueba de Kruskal-Wallis de la hipótesis específica 6

| Estadísticos de prueba^{a,b} | |
|---|--------|
| <u>Gestión de los procesos pedagógicos</u> | |
| H de Kruskal-Wallis | 13,418 |
| gl | 5 |
| Sig. asintótica | ,020 |

a. Prueba de Kruskal Wallis

b. Variable de agrupación: CRFA

En la tabla 22 se muestra el nivel de significancia de acuerdo a la prueba de Kruskal-Wallis donde $p= 0,020$ y este valor es menor al nivel de significancia (0,05), por lo que se toma la decisión de rechazar la hipótesis nula, indicando que existen diferencias significativas al comparar los niveles de liderazgo pedagógico directivo en la gestión de los procesos pedagógicos desde la percepción docente en los seis centros rurales de formación en alternancia, Ayacucho, 2021.

V. DISCUSIÓN

Realizado los procesos estadísticos y en relación a los resultados se contrastaron con otros estudios y se plasmaron las siguientes discusiones.

En relación a la hipótesis general sobre la existencia de diferencias significativas al comparar los niveles de liderazgo pedagógico directivo desde la percepción docente en seis centros rurales de formación en alternancia. Ayacucho, 2021, aplicado la prueba estadística de Kruskal – Wallis, se determinó el nivel de significancia $p=0,423 > 0,05$ el cual nos permite no rechazar la hipótesis nula determinando que no existen diferencias significativas en el nivel del liderazgo pedagógico directivo en las instituciones de estudio. Estos resultados no se relacionan con los obtenidos por Lozada (2018) en su estudio liderazgo pedagógico y gestión escolar, cuyo objetivo fue determinar la relación existente entre liderazgo pedagógico y gestión escolar, obtuvo como resultado a considerar donde el 50% perciben el nivel de liderazgo pedagógico como moderado, llegando a la conclusión que si existe un mayor liderazgo va a mejorar la gestión escolar. También son adversos con los resultados de Gutiérrez (2018), en su estudio sobre el nivel de liderazgo pedagógico en instituciones educativas, cuyo objetivo fue determinar el nivel de liderazgo pedagógico, se obtuvo como resultado que un 73,2% indicaron que el liderazgo pedagógico es regular, llegando a la conclusión que la mayoría de los docentes consideran que se ejerce un liderazgo pedagógico de forma regular. Por lo que Leithwood (2009), refirió que el liderazgo pedagógico es la acción de influenciar en el equipo docente y otros actores educativos en cumplimientos de metas.

Respecto a la primera hipótesis específica sobre la existencia de diferencias significativas al comparar los niveles de liderazgo pedagógico directivo en la conducción y planificación institucional desde la percepción docente en seis centros rurales de formación en alternancia, Ayacucho, 2021, aplicado la prueba estadística de Kruskal – Wallis, se determinó el nivel de significancia $p=0,423 > 0,05$ el cual nos permite no rechazar la hipótesis nula determinando que no existen diferencias significativas en el nivel del liderazgo pedagógico directivo en la conducción y

planificación institucional en las instituciones de estudio. Estos resultados no se asemejan a lo obtenido por Acosta (2017) en su estudio referente a estilos de liderazgo en la gestión directiva, cuyo objetivo era evidenciar las prácticas de liderazgo ejercida en la institución, se obtuvo como resultado significativo que solo el 27,9% de docentes manifiestan que el directivo toma decisiones sin realizar algunas consultas previas, llegando a la conclusión que el director presenta un alto grado de aceptación en la implementación del liderazgo. En relación a ello el Minedu (2014), indicaron que es necesario empezar los procesos de planificación a partir del conocimiento de las características de los estudiantes.

En relación a la segunda hipótesis específica sobre la existencia de diferencias significativas al comparar los niveles de liderazgo pedagógico directivo en la que promueve y sostiene la participación desde la percepción docente en seis centros rurales de formación en alternancia, Ayacucho, 2021, aplicado la prueba estadística de Kruskal – Wallis, se determinó el nivel de significancia $p=0,360 > 0,05$ el cual nos permite no rechazar la hipótesis nula determinando que no existen diferencias significativas en el nivel del liderazgo pedagógico directivo en la que se promueve y sostiene la participación en las instituciones de estudio. Estos resultados son contrarios a lo obtenido por Contreras y Jiménez (2016) en su estudio liderazgo y clima institucional en una institución educativa, cuyo objetivo fue describir el estilo de liderazgo y características del clima escolar, se obtuvo como resultado resaltante que solo el 25,55 de docentes manifiestan que existe un liderazgo no deseable, llegando a la conclusión que existe una tendencia favorable del estilo de liderazgo a implantar. El Minedu (2014), consideran que realizar una planificación es sostenible si se cuenta con la participación del equipo docente y el liderazgo del directivo en mejorar condiciones que se reflejen en los aprendizajes de los estudiantes.

En cuanto a la tercera hipótesis específica sobre la existencia de diferencias significativas al comparar los niveles de liderazgo pedagógico directivo en favorecer las condiciones operativas desde la percepción docente en seis centros rurales de formación en alternancia, Ayacucho, 2021, aplicado la prueba estadística de Kruskal – Wallis, se determinó el nivel de significancia $p=0,230 > 0,05$ el cual nos

permite no rechazar la hipótesis nula determinando que no existen diferencias significativas en el nivel del liderazgo pedagógico directivo en favorecer las condiciones operativas en las instituciones de estudio. Estos resultados no se asemejan a lo obtenido por Horna (2019) en su estudio sobre la percepción del nivel de liderazgo de los directivos en una institución educativa, cuyo objetivo fue determinar la percepción del nivel de liderazgo pedagógico, teniendo como resultado significativo que solo el 3% de docentes perciben un nivel bajo del liderazgo pedagógico directivo, llegando a la conclusión que existe una aceptación del liderazgo directivo. De acuerdo al Minedu (2014) señalan que es necesario brindar mejores condiciones gestionando adecuadamente los recursos con la que cuenta la institución.

Con respecto a la cuarta hipótesis específica sobre la existencia de diferencias significativas al comparar los niveles de liderazgo pedagógico directivo en liderar los procesos de evaluación desde la percepción docente en seis centros rurales de formación en alternancia, Ayacucho, 2021, aplicado la prueba estadística de Kruskal – Wallis, se determinó el nivel de significancia $p=0,698 > 0,05$ el cual nos permite no rechazar la hipótesis nula determinando que no existen diferencias significativas en el nivel del liderazgo pedagógico directivo en liderar los procesos de evaluación en las instituciones de estudio. Estos resultados no se relacionan a lo obtenido por De la Eze (2019) en su estudio sobre liderazgo directivo y la evaluación del desempeño docente en una institución educativa de Guayas, Ecuador, el objetivo de estudio fue identificar la relación entre el liderazgo directivo y las capacidades pedagógica, cuyo resultado significativo que el 50% de docentes consideran un moderado desarrollo del liderazgo directivo, llegando a la conclusión que existe relación entre el liderazgo directivo y las capacidades pedagógicas de evaluación de los docentes. Minedu (2014) consideran que liderar procesos de evaluación implica concretizar acciones, estrategias que ayuden la mejora de los aprendizajes.

En relación a la quinta hipótesis específica sobre la existencia de diferencias significativas al comparar los niveles de liderazgo pedagógico directivo en la que promueve y lidera comunidades de aprendizaje desde la percepción docente en seis

centros rurales de formación en alternancia, Ayacucho, 2021, aplicado la prueba estadística de Kruskal – Wallis, se determinó el nivel de significancia $p=0,159>0,05$ el cual nos permite no rechazar la hipótesis nula determinando que no existen diferencias significativas en el nivel del liderazgo pedagógico directivo en promover y liderar comunidades de aprendizaje en las instituciones de estudio. Estos resultados no guardan relación a lo obtenido por Angulo (2016) en su estudio referente al liderazgo directivo y la influencia en el clima institucional, cuyo objetivo fue analizar la influencia del liderazgo directivo en el clima institucional, alcanzó como resultado resaltante que el 42,61% los docentes manifestaron que el trato directivo es excelente, llegando a la conclusión que las instituciones requieren de directivos con conocimiento de liderazgo apoyado en el trabajo en equipo. Minedu (2014) señalan que es necesario promover comunidades de aprendizaje con su equipo docente de forma colaborativa y en equipo bajo el liderazgo del directivo.

En cuanto a la sexta hipótesis específica sobre la existencia de diferencias significativas al comparar los niveles de liderazgo pedagógico directivo en la gestión de los procesos pedagógicos desde la percepción docente en seis centros rurales de formación en alternancia, Ayacucho, 2021, aplicado la prueba estadística de Kruskal – Wallis, se determinó el nivel de significancia $p=0,020<0,05$ el cual nos permite rechazar la hipótesis nula determinando que existen diferencias significativas en el nivel del liderazgo pedagógico directivo en la gestión de los procesos pedagógicos en las instituciones de estudio. Estos resultados se asemejan a lo obtenido por Rodríguez (2019) en su estudio sobre liderazgo pedagógico en dos instituciones educativas, que tuvo como objetivo determinar los niveles sobre el liderazgo pedagógico, obteniendo como resultado en una de las instituciones que el 72,5% de docentes aprecian un alto nivel de liderazgo, mientras en la otra institución solo el 6%, llegando a la conclusión que existen diferencias significativas respecto al liderazgo pedagógico en ambas instituciones. Minedu (2014) consideraron que primero es necesario implementar estrategias que respondan al contexto local, regional o nacional y a partir de ello planificar mejores procesos pedagógicos liderados adecuadamente por el directivo.

VI. CONCLUSIONES

Primera:

Se probó que no existen diferencias significativas al comparar los niveles de liderazgo pedagógico directivo desde la percepción docente en los seis centros rurales de formación en alternancia. Ayacucho, 2021, por no presentar un nivel de significancia exigido en el estudio.

Segunda:

No existen diferencias significativas al comparar los niveles de liderazgo pedagógico directivo en la conducción y planificación institucional desde la percepción docente en los seis centros rurales de formación en alternancia. Ayacucho, 2021, por no presentar un nivel de significancia requerido en el estudio.

Tercera:

No existen diferencias significativas al comparar los niveles de liderazgo pedagógico directivo en la que promueve y sostiene la participación desde la percepción docente en los seis centros rurales de formación en alternancia. Ayacucho, 2021, por no presentar un nivel de significancia exigido en el estudio.

Cuarta:

No existen diferencias significativas al comparar los niveles de liderazgo pedagógico directivo en favorecer las condiciones operativas desde la percepción docente en los seis centros rurales de formación en alternancia. Ayacucho, 2021, por no presentar un nivel de significancia requerido en el estudio.

Quinta:

No existen diferencias significativas al comparar los niveles de liderazgo pedagógico directivo en liderar los procesos de evaluación desde la percepción docente en los seis centros rurales de formación en alternancia, Ayacucho, 2021, por no presentar un nivel de significancia exigido en el estudio.

Sexta:

No existen diferencias significativas al comparar los niveles de liderazgo pedagógico directivo en la que promueve y lidera comunidades de aprendizaje desde la percepción docente en los seis centros rurales de formación en alternancia. Ayacucho, 2021, por no presenta un nivel de significancia requerido en el estudio.

Séptima:

Hubo diferencias significativas al comparar los niveles de liderazgo pedagógico directivo en la gestión de los procesos pedagógicos desde la percepción docente en los seis centros rurales de formación en alternancia, Ayacucho, 2021 por presentar un nivel de significancia exigido en el estudio.

VII. RECOMENDACIONES

Primero:

Se propone a la dirección de servicios educativos del ámbito rural (DISER), considerar los resultados de la presente investigación y seguir implementado acciones porque es necesario fortalecer el trabajo de los directivos en cada una de las instituciones en función logros de aprendizaje para brindar un mejor servicio.

Segundo:

Se sugiere a los especialistas de las unidades de gestión educativa local (UGEL) de las cuatro provincias de las instituciones involucradas en la presente investigación, implementar estrategias para apoyar a los directivos porque se requiere seguir mejorando la gestión de los procesos pedagógicos para desarrollar mejores aprendizajes en cada una de las instituciones.

Tercero:

Se propone a los directivos de las instituciones del presente estudio a conservar y seguir mejorando aspectos relevantes de acuerdo a los resultados del presente estudio por lo que es necesario buscar mecanismos pertinentes para involucrar al equipo docente en las comunidades de aprendizaje para que se puedan fortalecer el trabajo colaborativo y en equipo.

Cuarto:

Se sugiere a los directivos tomar en consideración los resultados del presente estudio porque es necesario mejorar su práctica de acuerdo al rol que cumple en la institución y priorizar de acuerdo a todas sus funciones la gestión de los procesos pedagógicos para que ayuden a obtener mejores resultados académicos.

Quinto:

Se propone a las personas interesadas considera el presente estudio que ha tenido la intención de profundizar y conocer aspectos claves sobre el liderazgo pedagógico directivo, entendiendo que más allá de las diversas funciones se tiene que priorizar dicho aspecto, considerando aspectos técnicos a mejorar de acuerdo a los resultados.

REFERENCIAS

- Acevedo A. (2020) *Liderazgo pedagógico: pensar y construir una mejor escuela*. Centro de investigación de estudios regionales y de frontera latinoamericana. <https://revista.redipe.org/index.php/1/article/view/1105/1007>
- Acosta. D. (2017). *Estilos de liderazgo en la gestión directiva de la institución educativa técnica San Luis Gonzaga del Espinal* (Tesis de maestría Universidad de Tolima). Repositorio institucional: <http://repository.ut.edu.co/bitstream/001/2122/1/APROBADO%20DANNY%20ALEJANDRO%20ACOSTA%20CALDER%20C3%93N.pdf>
- Angarita B. Azcarate J. Romero W. Bravo S. Salas D. (2015) *Estadística para principiantes*. Corporación universitaria centro superior. Impreso Cali Colombia. https://issuu.com/unicuceslibros/docs/estadistica_para_principiantes
- Angulo J. (2016) *El liderazgo directivo y su incidencia en el clima institucional* (Tesis de maestría, Pontificia Universidad católica del Ecuador) repositorio institucional: <https://repositorio.pucese.edu.ec/bitstream/123456789/963/1/ANGULO%20BOLANOS%20JOHN%20JACKSON.pdf>
- Acuña A. Bolívar C. (2019) *Estilos de liderazgo de los directivos docentes y su relación con el modelo de gestión educativa* (Tesis de maestría Universidad de la Costa) Repositorio institucional: <https://repositorio.cuc.edu.co/bitstream/handle/11323/5172/Estilos%20de%20liderazgo%20de%20los%20directivos%20docentes%20y%20su%20relacion%20con%20el%20modelo%20de%20gesti%20educativa.pdf?sequence=1&isAllowed=y>.
- Arana L. Coronado J. (2017) *Liderazgo directivo y desempeño docente en una institución educativa parroquial*. Revista EDUCAUMCH. <https://revistas.umch.edu.pe/EducaUMCH/article/view/33/29>
- Banco Mundial (2018) Gestión de la educación <https://www.bancomundial.org/es/topic/education/brief/education-management>

- Bernal C. (2010). *Metodología de la investigación*. Tercera edición. Pearson Educación. Colombia.
https://danilotejeda.files.wordpress.com/2013/05/mi_v_bernal_ruta.pdf
- Bolívar, A. (2010). *El liderazgo educativo y su papel en la mejora: Una revisión actual de sus posibilidades y limitaciones*. Psicoperspectivas. Individuo y Sociedad Vol. 9.
<https://www.psicoperspectivas.cl/index.php/psicoperspectivas/article/view/112/140>
- Bravo. C. (2017). *Liderazgo Pedagógico del Director y Buenas Prácticas de Gestión Escolar en Colegio Municipal de la VI Región* (Tesis de maestría, Pontificia Universidad Católica de Chile).Repositorio institucional:
<https://repositorio.uc.cl/bitstream/handle/11534/21539/TESIS%20U.C..pdf?sequence=1&isAllowed=y>.
- Canales, M. (2016). *Problemas y retos de la educación en el siglo del talentismo*. Editorial Mantaro.
- Carrasco S. (2017) *Metodología de la investigación científica*. Editorial San Marcos
- Contreras D. Jiménez L. (2016) *Liderazgo y clima organizacional en un colegio de Cundinamarca. Lineamientos básicos para su intervención*. (Tesis de maestría, Universidad del Rosario). Repositorio institucional:
<https://repository.urosario.edu.co/bitstream/handle/10336/11983/52982530-2016.pdf?sequence=9>
- Contreras T. (2016) *Liderazgo pedagógico, liderazgo docente y su papel en la mejora de la escuela*. Revista de psicología educativa.
<https://revistas.usil.edu.pe/index.php/pyr/article/view/123/391>
- Chiavenato, I. (1993). *Administración de recursos humanos* (1º edición). McGraw Hill. Interamericana. México.
<http://cucjonline.com/biblioteca/files/original/aec4d0f8da9f45c14d9687966f292cd2.pdf>

- De la Ese N. (2019) Liderazgo directivo y la evaluación del desempeño docente en la Institución Educativa Nueva Aurora del Cantón Daule provincia de Guayas, Ecuador en el año 2017 (Tesis de maestría Universidad Nacional Mayor de San Marcos). Repositorio institucional: http://200.62.146.130/bitstream/handle/20.500.12672/10508/Dela_Ese_sn.pdf?sequence=3&isAllowed=y
- Estrada S. (2007). *Liderazgo a través de la Historia*. Scientia et Technica, XIII (34), 343-348. <https://www.redalyc.org/pdf/849/84934058.pdf>
- Gajardo J. Ulloa J. (2016) *Liderazgo pedagógico, conceptos y tensiones*. Nota técnica N° 6, LIDERES EDUCATIVO, Centro de liderazgo para la mejora escolar, Universidad de Concepción, Chile. <https://www.lidereseducativos.cl/wp-content/uploads/2017/01/NT-6.pdf>
- Gallegos A. (2004). *Gestión educativa en el proceso de descentralización*. Lima: San Marcos. <https://isbn.cloud/isbn-search-booksellers/?isbn13=9789972340024>
- Gallegos E. (2019) *Clima organizacional y liderazgo directivo en los docentes de la escuela "Eloy Alfaro" Daule, Ecuador, 2018*. (Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo). Repositorio institucional: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/38983/Gallegos_MEA.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- García, M. (2012). *Fundamentos de la administración*. México: Apuntes digitales plan 2012. http://fcasua.contad.unam.mx/apuntes/interiores/docs/2012/administracion/1/fundamentos_administracion.pdf
- Gómez L, Huamaní O. (2018) *Liderazgo pedagógico y el desempeño docente en Institución Educativa Pública "González Vigil" Huanta. Ayacucho* (Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo). Repositorio institucional: http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/32664/gomez_rl.pdf?sequence=1&isAllowed=y

- Gorgas J. Cardiel N. Zamorano J. (2011) *Estadística básica para estudiantes de ciencias*. Universidad Complutense de Madrid.
https://webs.ucm.es/info/Astrof/users/jaz/ESTADISTICA/libro_GCZ2009.pdf
- Gutiérrez C. (2018) *El nivel del liderazgo pedagógico en las instituciones educativas de la red 3, Callao, año 2018* (Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo). Repositorio institucional:
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/22438/Gutierrez_OC.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Hernández Sampieri, R, Fernández, C & Baptista, P. (2010). *Metodología de la Investigación*. (Quinta Edición). México D.F, México: McGraw-Hill.
<https://www.icmujeres.gob.mx/wpcontent/uploads/2020/05/Sampieri.Met.Inv.pdf>
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación* (Sexta edición.). México: McGraw Hill Education.
<http://observatorio.epacartagena.gov.co/wpcontent/uploads/2017/08/metodologia-de-la-investigacion-sexta-edicion.compressed.pdf>
- Horna B. (2019) *Percepción del nivel de liderazgo pedagógico en los directivos de la I.E.E. “Antenor Orrego Espinoza” del distrito de San Juan de Lurigancho – Lima – 2018* (Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo) Repositorio institucional:
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/34856/Horna_GBB.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Huamán M. (2018) *El liderazgo pedagógico directoral y la gestión de los aprendizajes de los estudiantes de la Institución Educativa Nro. 24073 Luis Alfaro Calle* (Tesis de maestría, Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle). Repositorio institucional:
<https://repositorio.une.edu.pe/bitstream/handle/UNE/1826/TM%20CE-Ge%203605%20H1%20%20Huaman%20Condorcule.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

- Leithwood K. Day, C. Sammons, P. Harris, A. y Hopkins, D. (2006). *Liderazgo escolar exitoso. Qué es y cómo influye en el aprendizaje de los alumnos*. Colegio nacional de liderazgo escolar. Universidad de Nottingham. https://www.researchgate.net/publication/238717790_Successful_School_Leadership_What_It_Is_and_How_It_Influences_Pupil_Learning/link/56684b1f08ae9da364b83fca/download
- Leithwood K. (2009). *Como liderar nuestras escuelas*. Area de educación fundación Chile. <http://directivos.minedu.gob.pe/wp-content/uploads/2021/01/C%C3%B3mo-liderar-nuestras-escuelas.pdf>
- Lozada J. (2018) *Liderazgo pedagógico y gestión escolar en las instituciones educativas, red 11- ugel 02- San Martín de Porres* (Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo) Repositorio institucional: http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/32001/Lozada_GJF.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Ministerio de Educación (2014) *Marco del buen desempeño directivo*. Repositorio: http://www.minedu.gob.pe/n/xtras/marco_buen_desempeno_directivo.pdf
- Ministerio de Educación (2013) *fascículo de gestión escolar centrada en los aprendizajes*. Repositorio: http://www.minedu.gob.pe/n/xtras/fasciculo_gestion_escolar_centrada_en_aprendizajes.pdf
- Ministerio de Educación (2013) *fascículo para la gestión de los aprendizajes en las instituciones educativas*. Repositorio: http://www.minedu.gob.pe/n/xtras/fasciculo_general_gestion_de_aprendizajes.pdf
- Montecinos C. Dorén M. Rosende A.(2019) *Buenas prácticas de liderazgo pedagógico*. Líderes educativos. Centro de liderazgo para la mejora de los aprendizajes. https://www.lidereseducativos.cl/wp-content/uploads/2019/06/LIBRO_BUENAS-PRACTICAS-DE-LIDERAZGO-PEDAGOGICO_06-19.pdf

- Ñaupas H. Valdivia M. Palacios J. Romero H. (2018) *Metodología de la investigación cuantitativa – cualitativa y redacción de la tesis*. (5ta edición). Ediciones de la U. <https://corladancash.com/archivo/2225>
- OCDE (2017) *Educación en Costa Rica*. <https://www.oecd.org/education/school/Educacion-en-Costa-Rica-2017-Aspectos-Destacados.pdf>
- Palella S. Martins F. (2012) *Metodología de la investigación cuantitativa*. Fondo editorial de la universidad pedagógica experimental Libertador <https://metodologiaecs.files.wordpress.com/2015/09/metodologc3ada-de-la-investigacic3b3n-cuantitativa-3ra-ed-2012-santa-palella-stracuzzi-feliberto-martins-pestana.pdf>
- Quispe A. Calla K. Yangali J. Rodríguez J. Pumacayo I.(2019) *Estadística no paramétrica aplicada a la investigación científica*. (Primera edición) Editorial EIDEC. <https://www.editorialeidec.com/wpcontent/uploads/2020/01/Estad%3ADstica-no-param%C3%A9trica-aplicada.pdf>
- Robbins S. Coulter M. *Administración*. Décima edición. Pearson Educación. México <http://www.untumbes.edu.pe/vcs/biblioteca/document/varioslibros/0450.%2Administraci%C3%B3n.%20Robbins%2C%2010a.%20ed..pdf>
- Rodríguez Y. (2019) *Liderazgo Pedagógico en dos Instituciones Educativas Privadas, Comas* (Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo). Repositorio institucional: http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/37909/Rodriguez_HYM.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Sandoval A. (2015) *El liderazgo pedagógico del rector como factor determinante de calidad en una institución educativa* (Tesis de maestría, Universidad de los Andes). Repositorio institucional: <https://repositorio.uniandes.edu.co/bitstream/handle/1992/13504/u722627.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Supo J. (2015) *Como empezar una tesis*. Bioestadístico EIRL. <https://asesoresenturismoperu.files.wordpress.com/2016/03/107-josc3a9-supoc3b3mo-empezar-una-tesis.pdf>

- Supo J. (2012) *Seminarios de investigación científica*. Bioestadístico EIRL.
<http://red.unal.edu.co/cursos/ciencias/1000012/un3/pdf/seminv-sinopsis.pdf>
- UNESCO (2016) *Tercer congreso nacional tendencias en la educación*
 OREALC/UNESCO Santiago. Recuperado
http://www.unesco.org/new/es/media-services/single-view/news/unesco_school_leadership_is_crucial_to_improvement_in_stude/#:~:text=Este%20enfoque%20de%20la%20UNESCO,desarrollo%20profesional%20de%20los%20docentes.&text=%E2%80%9CEs%20necesario%20profundizar%20en%20la%20profesionalizaci%C3%B3n%20de%20los%20docentes.
- Vargas F. (2008) *Estadística II programa administración pública territorial*. Bogotá D.C.
<http://www.esap.edu.co/portal/wp-content/uploads/2017/10/6-Estadstica-ii.pdf>
- Venero A. (2016) *Estadística aplicada a las ciencias económicas y administrativas*. (Primera edición). Editorial mar abierto.
https://issuu.com/marabiertouleam/docs/estadistica_aplicada_digital_conten
- Villagrán S. (2018) *Percepción de docentes acerca del liderazgo pedagógico que ejerce el equipo directivo* (Tesis de maestría, Universidad Alberto Hurtado). Repositorio institucional:
<https://repositorio.uahurtado.cl/bitstream/handle/11242/24144/MGDEVillagránH.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Wenstein J. & Muñoz G. (2019) *Liderazgo en escuelas de alta complejidad sociocultural*. Ediciones Universidad Diego Portales, (1ª edición)
<https://liderazgoeducativo.udp.cl/cms/wp-content/uploads/2020/04/libro-4.pdf>

ANEXOS

Anexo 1: Matriz de consistencia

Título: Liderazgo pedagógico directivo desde la percepción de los docentes en seis centros rurales de formación en alternancia. Ayacucho, 2021

Nombre: Bach. Escobar Huamani, Mario Wilson

| PROBLEMA | OBJETIVO | HIPOTESIS | Variable: Liderazgo pedagógico directivo. | | | | |
|---|--|--|---|---|---|---|---|
| | | | Dimensiones | Indicadores | Ítems | Escala | Niveles |
| <p>Principal: ¿Cuáles son los niveles de liderazgo pedagógico directivo desde la percepción docente en los seis centros rurales de formación en alternancia. Ayacucho, 2021?</p> <p>Secundario: 1. ¿Cuáles son los niveles de liderazgo pedagógico directivo en la conducción y planificación institucional desde la percepción docente en los seis centros rurales de formación en alternancia. Ayacucho, 2021? 2. ¿Cuáles son los niveles de liderazgo pedagógico directivo que promueve y sostiene la participación desde la</p> | <p>Principal: Determinar y comparar los niveles de liderazgo pedagógico directivo desde la percepción docente en los seis centros rurales de formación en alternancia. Ayacucho, 2021</p> <p>Secundario: 1. Determinar y comparar los niveles de liderazgo pedagógico directivo en la conducción y planificación institucional desde la percepción docente en los seis centros rurales de formación en alternancia. Ayacucho, 2021. 2. Determinar y comparar los niveles de liderazgo pedagógico directivo que promueve y sostiene la participación desde la</p> | <p>Principal: Existen diferencias significativas al comparar los niveles de liderazgo pedagógico directivo desde la percepción docente en los seis centros rurales de formación en alternancia. Ayacucho, 2021.</p> <p>Secundario: 1. Existen diferencias significativas al comparar los niveles de liderazgo pedagógico directivo en la conducción y planificación institucional desde la percepción docente en los seis centros rurales de formación en alternancia. Ayacucho, 2021. 2. Existen diferencias significativas al comparar los niveles de liderazgo pedagógico directivo en la que promueve y sostiene la participación desde la percepción docente en los seis centros rurales de</p> | D1. Conduce la planificación institucional. | <ul style="list-style-type: none"> - Diagnostica las características del entorno institucional. - Diseña de manera participa instrumentos de gestión escolar | 1; 2 3; 4 | Ordinal 5: Siempre 4: Casi siempre 3: A veces 4: Casi nunca | Alto: 120 – 160 Medio: 76 – 119 Bajo: |
| | | | D2. Promueve y sostiene la participación. | <ul style="list-style-type: none"> - Promueve espacios de participación. - Genera un clima escolar - Maneja estrategias de resolución de conflictos | 5; 6; 7 8; 9 10; 11 | | |
| | | | D3. Favorece las condiciones operativas. | <ul style="list-style-type: none"> - Gestiona el uso óptimo de la infraestructura y recursos. - Gestiona el uso óptimo del tiempo. - Dirige al equipo administrativo | 12; 13 14; 15; 16 16; 17 | | |

| | | | | | | | |
|--|---|---|---|--|---|-----------------|-----------------------|
| <p>percepción docente en los seis centros rurales de formación en alternancia. Ayacucho, 2021?</p> <p>3. ¿Cuáles son los niveles de liderazgo pedagógico directivo que favorece las condiciones operativas desde la percepción docente en los seis centros rurales de formación en alternancia. Ayacucho, 2021?</p> <p>4. ¿Cuáles son los niveles de liderazgo pedagógico directivo que lidere los procesos de evaluación desde la percepción docente en los seis centros rurales de formación en alternancia. Ayacucho, 2021?</p> <p>5. ¿Cuáles son los niveles de liderazgo pedagógico directivo que promueve y lidere comunidades de aprendizaje desde la percepción docente en los seis centros rurales de formación en alternancia. Ayacucho, 2021?</p> | <p>percepción docente en los seis centros rurales de formación en alternancia. Ayacucho, 2021.</p> <p>3.Determinar y comparar los niveles de liderazgo pedagógico directivo que favorece las condiciones operativas desde la percepción docente en los seis centros rurales de formación en Alternancia. Ayacucho, 2021.</p> <p>4.Determinar y comparar los niveles de liderazgo pedagógico directivo que lidere los procesos de evaluación desde la percepción docente en los seis centros rurales de formación en alternancia. Ayacucho, 2021</p> <p>5.Determinar y comparar los niveles de liderazgo pedagógico directivo que promueve y lidere comunidades de aprendizaje desde la percepción docente en los seis centros rurales de formación en alternancia. Ayacucho, 2021</p> | <p>formación en alternancia. Ayacucho, 2021</p> <p>3.Existen diferencias significativas al comparar los niveles de liderazgo pedagógico directivo en favorecer las condiciones operativas desde la percepción docente en los seis centros rurales de formación en alternanci. Ayacucho, 2021</p> <p>4.Existen diferencias significativas al comparar los niveles de liderazgo pedagógico directivo en liderar los procesos de evaluación desde la percepción docente en los seis centros rurales de formación en alternancia. Ayacucho, 2021</p> <p>5.Existen diferencias significativas al comparar los niveles de liderazgo pedagógico directivo en la que promueve y lidere comunidades de aprendizaje desde la percepción docente en los seis centros rurales de formación en alternancia. Ayacucho, 2021</p> | <p>D4. Lidera procesos de evaluación</p> <p>D5. Promueve y lidera una comunidad de aprendizaje.</p> <p>D6. Gestiona la calidad de los procesos pedagógicos.</p> | <p>- Implementa estrategias de transparencia. - Conduce los procesos de autoevaluación</p> <p>- Gestiona oportunidades de formación continua. - Estimula iniciativas de innovación e investigación</p> <p>- Orienta la participación en los procesos de planificación curricular. - Propicia la práctica docente basado en el aprendizaje colaborativo. - Monitorea y orienta el uso de estrategias y el proceso de evaluación</p> | <p>18; 19 20; 21</p> <p>22; 23 24; 25</p> <p>26; 27 28; 29; 30 31; 32</p> | <p>1: Nunca</p> | <p>75</p> <p>32 –</p> |
|--|---|---|---|--|---|-----------------|-----------------------|

| | | | | | | | |
|--|--|---|--|--|--|--|--|
| <p>6. ¿Cuáles son los niveles de liderazgo pedagógico directivo en la que gestiona la calidad de los procesos pedagógicos desde la percepción docente en los seis centros rurales de formación en alternancia. Ayacucho, 2021?</p> | <p>6.Determinar y comparar los niveles de liderazgo pedagógico directivo en la que gestiona los procesos pedagógicos desde la percepción docente en los seis centros rurales de formación en alternancia. Ayacucho, 2021</p> | <p>6.Existen diferencias significativas al comparar los niveles de liderazgo pedagógico directivo en la gestión de los procesos pedagógicos desde la percepción docente en los seis centros rurales de formación en alternancia. Ayacucho, 2021</p> | | | | | |
|--|--|---|--|--|--|--|--|

Anexo 2: Matriz de Operacionalización

Operacionalización del liderazgo pedagógico directivo

| Variable | Dimensiones | Indicadores | Items | Escala | Niveles |
|---|--|--|------------|-----------------|------------------------|
| Liderazgo pedagógico directivo | D1: Conduce la planificación institucional | Diagnostica las características del entorno institucional | 1; 2 | Ordinal | Alto (120 –160) |
| | | Diseña de manera participa instrumentos de gestión escolar | 3; 4 | | |
| | D2: promueve y sostiene la planificación | Promueve espacios de participación. | 5; 6; 7 | 5: Siempre | Medio |
| | | Genera un clima escolar | 8; 9 | | |
| | | Maneja estrategias de resolución de conflictos | 10; 11 | | |
| | D3: favorecer las condiciones operativas | Gestiona el uso óptimo de la infraestructura y recursos. | 12; 13 | 4: Casi siempre | (76 - 119) |
| | | Gestiona el uso óptimo del tiempo. | 14; 15; 16 | | |
| | | Dirige al equipo administrativo | 17; 18 | | |
| | D4: Lidera procesos de evaluación | Implementa estrategias de transparencia. | 18; 19 | | |
| | | Conduce los procesos de autoevaluación | 20; 21 | | |
| D5: Promueve y lidera una comunidad de aprendizaje | Gestiona oportunidades de formación continua. | 22; 23 | 3: A veces | Bajo | |
| | Estimula iniciativas de innovación e investigación | 24; 25 | | | |
| D6: Gestiona la calidad de los procesos pedagógicos | Orienta la participación en los procesos de planificación curricular | 26; 27 | | (32 - 75) | |
| | Propicia la práctica docente basado en el aprendizaje colaborativo | 28; 29; 30 | | | |

Nota: Adaptado del marco del Buen desempeño directivo (Minedu 2014)

Anexo 3: Validación de expertos

Tabla: Expertos que validaron el instrumento

| N° | Expertos | Especialista | Instrumento |
|-----------|-------------------------------|--------------|-------------|
| Experto 1 | Mg. Elliot Arias, Joel A. | Temático | Aplicable |
| Experto 2 | Mg. Rubio Machahua, Luis A. | Temático | Aplicable |
| Experto 3 | Dr. Jiménez Llamoca, Ramón L. | Temático | Aplicable |

Anexo 4: Confiabilidad

Tabla de confiabilidad: Alfa de Cronbach de la variable

| Variable | Alfa de Cronbach | N de elementos |
|--------------------------------|------------------|----------------|
| Liderazgo pedagógico directivo | 0,945 | 20 |

Anexo 5: Normalidad

Tabla: Prueba de normalidad

| Dimensiones y variables | Kolmogorov-Smirnov ^a | | |
|---|---------------------------------|----|------|
| | Estadístico | gl | Sig. |
| Conduce la planificación institucional | ,121 | 59 | ,030 |
| Promueve y sostiene la participación | ,130 | 59 | ,015 |
| Favorece las condiciones operativas | ,118 | 59 | ,039 |
| Lidera procesos de evaluación | ,172 | 59 | ,000 |
| Promueve y lidera una comunidad de aprendizaje | ,175 | 59 | ,000 |
| Gestiona la calidad de los procesos pedagógicos | ,158 | 59 | ,001 |
| Liderazgo pedagógico directivo | ,147 | 59 | ,003 |

a. Corrección de significación de Lilliefors

Anexo 6: Ficha técnica

Ficha técnica de la variable liderazgo pedagógico directivo

| | |
|------------------------|---|
| Nombre del instrumento | : Cuestionario para medir la variable liderazgo pedagógico directivo |
| Autor | : Escobar Huamani, Mario Wilson |
| Año | : 2021 |
| Lugar | : Seis instituciones del departamento de Ayacucho |
| Objetivo | : Determinar los niveles de liderazgo pedagógico |
| Muestra | : 12 docentes |
| Administración | : Se aplicó en forma individual, vía web |
| Tiempo de duración | : 10 minutos aproximadamente |
| Confiabilidad | : 0,945 Alfa de Cronbach |
| Escala de medición | : Likert, ordinal: 1: Nunca (N), 2: Casi nunca (CN), 3: A veces (AV), 4: Casi siempre (CS), 5: Siempre (S). |
| Nivel | : Alto (120 – 160), medio (76 – 119), bajo (32 – 75) |

Anexo 7: Instrumento de recolección de datos

ENCUESTA

Es muy grato presentarme ante usted, el suscrito Br. Mario Wilson Escobar Huamani, con Nro. DNI. 40115341, de la Universidad César Vallejo. La presente encuesta constituye parte de una investigación de título: “Liderazgo pedagógico directivo desde la percepción de los docentes en seis centros rurales de formación en alternancia, Ayacucho, 2021”, 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 directivo.

Escala autovalorativa

| | | |
|--------------|------|-----|
| Siempre | (S) | = 5 |
| Casi siempre | (CS) | = 4 |
| A veces | (AV) | = 3 |
| Casi nunca | (CN) | = 2 |
| Nunca | (N) | = 1 |

| Ítems o preguntas | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|---|----------|-----------|-----------|-----------|----------|
| V1. Liderazgo pedagógico directivo. | N | CN | AV | CS | S |
| Dimensión 1: Conduce la planificación institucional. | | | | | |
| 1) En su I.E se promueve la planificación, a partir de las características del entorno de la institución. | | | | | |
| 2) Se promueve en su I.E la planificación, a partir de las características del contexto del estudiante. | | | | | |
| 3) En su I.E se promueve la participación de todos los actores educativos en la elaboración o reformulación de los instrumentos de gestión. | | | | | |
| 4) En su I.E se establece metas, objetivos e indicadores en función del logro de aprendizaje de los estudiantes. | | | | | |
| Dimensión 2: Promueve y sostiene la participación | | | | | |
| 5) Su I.E se conduce ejerciendo un liderazgo pedagógico promoviendo la participación y organización de la comunidad educativa. | | | | | |
| 6) En su I.E se motiva a la comunidad educativa en el establecimiento de metas para la mejora de la escuela, centrándose en los aprendizajes. | | | | | |
| 7) Se fomenta en su I.E la participación organizada de las familias en el aprendizaje de los estudiantes. | | | | | |
| 8) En su I.E se genera un clima escolar favorable que fomente un adecuado desempeño docente. | | | | | |
| 9) En su I.E se toma en cuenta las necesidades e individualidades de las personas en atención a la diversidad. | | | | | |

| | | | | | |
|---|--|--|--|--|--|
| 10) En su I.E se consideran estrategias para la prevención y resolución de conflictos entre los docentes. | | | | | |
| 11) En su I.E se asume una actitud asertiva y empática en el manejo de situaciones conflictivas. | | | | | |
| Dimensión 3: Favorece las condiciones operativas | | | | | |
| 12) En su I.E se promueve el buen uso y aprovechamiento de los materiales educativos y equipamiento con la que cuentan. | | | | | |
| 13) En su I.E se incorpora en los instrumentos de planificación, costos y presupuestos orientados a la consecución de resultados y metas establecidas. | | | | | |
| 14) En su I.E se gestiona el uso óptimo del tiempo garantizando las horas lectivas de acuerdo a la calendarización escolar. | | | | | |
| 15) En su I.E se supervisa y estimula el cumplimiento de las horas efectivas en clase, promoviendo una cultura de buen uso del tiempo. | | | | | |
| 16) En su I.E se implementa acciones que permitan recuperar los tiempos de trabajo no cumplidos. | | | | | |
| Dimensión 4: Lidera procesos de evaluación | | | | | |
| 17) Se promueve en su I.E la participación del personal administrativo y de soporte en relación a objetivos institucionales. | | | | | |
| 18) En su I.E se confía en las posibilidades de aprendizaje y de eficiente desempeño del personal administrativo y de soporte. | | | | | |
| 19) Con que frecuencia en su I.E se asume la importancia de hacer públicos los logros de la institución educativa. | | | | | |
| 20) En su I.E se implementa estrategias para la rendición de cuentas de su gestión escolar. | | | | | |
| 21) En su I.E se convoca a la comunidad educativa a una revisión regular, para evaluar si los objetivos planteados por la institución se han cumplido en un periodo específico. | | | | | |
| Dimensión 5: promueve y lidera una comunidad de aprendizaje | | | | | |
| 22) En su I.E se fomenta la reflexión sobre las metas que se proponen alcanzar, en relación a logros de aprendizaje | | | | | |
| 23) En su I.E se promueve oportunidades de formación y capacitación del equipo docente para mejorar su desempeño de su práctica pedagógica. | | | | | |
| 24) En su I.E se fomenta el trabajo colegiado y colaborativo que contribuyan a la mejora de logros de aprendizaje. | | | | | |
| 25) En su I.E se impulsa la implementación la innovación e investigación realizado por el equipo docente. | | | | | |
| Dimensión 6: Gestiona la calidad de los proceso pedagógicos | | | | | |
| 26) En su I.E se reconoce y estimula iniciativas de proyectos de innovación e investigación realizado por los docentes. | | | | | |
| 27) En su I.E se promueve en el equipo docente la planificación curricular, teniendo en cuenta los lineamientos regionales y nacionales. | | | | | |

| | | | | | |
|--|--|--|--|--|--|
| 28) En su I.E se promueve en el equipo docente la importancia de recoger e incorporar la realidad local, la cultura y saberes de la comunidad en la programación curricular. | | | | | |
| 29) En su I.E se promueve acciones en los docentes sobre la importancia de incorporar en su práctica diaria el aprendizaje colaborativo. | | | | | |
| 30) En su I.E se promueve el reconocimiento a la diversidad existente en el aula como elemento fundamental para favorecer el logro de aprendizajes de todos los estudiantes. | | | | | |
| 31) Con que frecuencia en su I.E se monitorea y orienta al equipo docente sobre estrategias metodológicas de su práctica pedagógica para la mejora de los aprendizajes. | | | | | |
| 32) En su I.E se monitorea y orienta al equipo docente sobre metodología de evaluación que considera las características de los estudiantes. | | | | | |

Muchas gracias

Anexo 8: Validez de expertos

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL LIDERAZGO PEDAGOGICO DIRECTIVO

| Nº | DIMENSIONES / ítems | Pertinencia ¹ | | Relevancia ² | | Claridad ³ | | Sugerencias |
|----|--|--------------------------|----|-------------------------|----|-----------------------|----|-------------|
| | | Si | No | Si | No | Si | No | |
| | DIMENSIÓN 1: Conduce la planificación institucional | Si | No | Si | No | Si | No | |
| 1 | En su I.E se promueve la planificación, a partir de las características del entorno de la institución. | X | | X | | x | | |
| 2 | Se promueve en su I.E la planificación, a partir de las características del contexto del estudiante. | X | | X | | X | | |
| 3 | En su I.E se promueve la participación de todos los actores educativos en la elaboración o reformulación de los instrumentos de gestión. | X | | X | | X | | |
| 4 | En su I.E se establece metas, objetivos e indicadores en función del logro de aprendizaje de los estudiantes. | X | | X | | X | | |
| | DIMENSIÓN 2: Promueve y sostiene la participación | Si | No | Si | No | Si | No | |
| 5 | Su I.E se conduce ejerciendo un liderazgo pedagógico promoviendo la participación y organización de la comunidad educativa. | X | | X | | X | | |
| 6 | En su I.E se motiva a la comunidad educativa en el establecimiento de metas para la mejora de la escuela, centrándose en los aprendizajes. | X | | X | | X | | |
| 7 | Se fomenta en su I.E la participación organizada de las familias en el aprendizaje de los estudiantes. | X | | X | | X | | |
| 8 | En su I.E se genera un clima escolar favorable que fomente un adecuado desempeño docente. | X | | X | | X | | |
| 9 | En su I.E se toma en cuenta las necesidades e individualidades de las personas en atención a la diversidad. | X | | X | | X | | |
| 10 | En su I.E se consideran estrategias para la prevención y resolución de conflictos entre los docentes. | X | | X | | X | | |
| 11 | En su I.E se asume una actitud asertiva y empática en el manejo de situaciones conflictivas. | X | | X | | X | | |
| | DIMENSIÓN 3: Favorece las condiciones operativas | Si | No | Si | No | Si | No | |
| 12 | En su I.E se promueve el buen uso y aprovechamiento de los materiales educativos y equipamiento con la que cuentan. | X | | X | | X | | |
| 13 | En su I.E se incorpora en los instrumentos de planificación, costos y presupuestos orientados a la consecución de resultados y metas establecidas. | X | | X | | X | | |
| 14 | En su I.E se gestiona el uso óptimo del tiempo garantizando las horas lectivas de acuerdo a la calendarización escolar. | X | | x | | X | | |
| 15 | En su I.E se supervisa y estimula el cumplimiento de las horas efectivas en clase, promoviendo una cultura de buen uso del tiempo. | X | | X | | X | | |
| 16 | En su I.E se implementa acciones que permitan recuperar los tiempos de trabajo no cumplidos. | X | | X | | x | | |

| | DIMENSIÓN 4: Lidera proceso de evaluación | Si | No | Si | No | Si | No | |
|----|---|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|--|
| 17 | Se promueve en su I.E la participación del personal administrativo y de soporte en relación a objetivos institucionales. | X | | X | | X | | |
| 18 | En su I.E se confía en las posibilidades de aprendizaje y de eficiente desempeño del personal administrativo y de soporte. | X | | X | | X | | |
| 19 | Con que frecuencia en su I.E se asume la importancia de hacer públicos los logros de la institución educativa. | X | | X | | X | | |
| 20 | En su I.E se implementa estrategias para la rendición de cuentas de su gestión escolar. | X | | X | | X | | |
| 21 | En su I.E se convoca a la comunidad educativa a una revisión regular, para evaluar si los objetivos planteados por la institución se han cumplido en un periodo específico. | x | | x | | X | | |
| | DIMENSIÓN 5: Promueve y lidera una comunidad de aprendizaje | Si | No | Si | No | Si | No | |
| 22 | En su I.E se fomenta la reflexión sobre las metas que se proponen alcanzar, en relación a logros de aprendizaje | X | | X | | X | | |
| 23 | En su I.E se promueve oportunidades de formación y capacitación del equipo docente para mejorar su desempeño de su práctica pedagógica. | X | | X | | X | | |
| 24 | En su I.E se fomenta el trabajo colegiado y colaborativo que contribuyan a la mejora de logros de aprendizaje. | X | | X | | X | | |
| 25 | En su I.E se impulsa la implementación la innovación e investigación realizado por el equipo docente. | X | | X | | X | | |
| | DIMENSIÓN 6: Gestiona la calidad de los procesos pedagógicos | Si | No | Si | No | Si | No | |
| 26 | En su I.E se reconoce y estimula iniciativas de proyectos de innovación e investigación realizado por los docentes. | X | | X | | X | | |
| 27 | En su I.E se promueve en el equipo docente la planificación curricular, teniendo en cuenta los lineamientos regionales y nacionales. | X | | X | | X | | |
| 28 | En su I.E se promueve en el equipo docente la importancia de recoger e incorporar la realidad local, la cultura y saberes de la comunidad en la programación curricular. | X | | X | | X | | |
| 29 | En su I.E se promueve acciones en los docentes sobre la importancia de incorporar en su práctica diaria el aprendizaje colaborativo. | X | | X | | X | | |
| 30 | En su I.E se promueve el reconocimiento a la diversidad existente en el aula como elemento fundamental para favorecer el logro de aprendizajes de todos los estudiantes. | X | | X | | X | | |
| 31 | Con que frecuencia en su I.E se monitorea y orienta al equipo docente sobre estrategias metodológicas de su práctica pedagógica para la mejora de los aprendizajes. | X | | X | | X | | |
| 32 | En su I.E se monitorea y orienta al equipo docente sobre metodología de evaluación que considera las características de los estudiantes. | X | | X | | X | | |

Observaciones (precisar si hay suficiencia): EXISTE SUFICIENCIA

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

Apellidos y nombres del juez validador. Mg: Elliot Arias, Joel Alejandro

DNI:40572384

Especialidad del validador: EDUCACION

Ayacucho, 26 de mayo del 2021

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

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

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

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL LIDERAZGO PEDAGOGICO DIRECTIVO

| Nº | DIMENSIONES / ítems | Pertinencia ¹ | | Relevancia ² | | Claridad ³ | | Sugerencias |
|----|--|--------------------------|----|-------------------------|----|-----------------------|----|-------------|
| | | Si | No | Si | No | Si | No | |
| | DIMENSIÓN 1: Conduce la planificación institucional | | | | | | | |
| 1 | En su I.E se promueve la planificación, a partir de las características del entorno de la institución. | X | | X | | x | | |
| 2 | Se promueve en su I.E la planificación, a partir de las características del contexto del estudiante. | X | | X | | X | | |
| 3 | En su I.E se promueve la participación de todos los actores educativos en la elaboración o reformulación de los instrumentos de gestión. | X | | X | | X | | |
| 4 | En su I.E se establece metas, objetivos e indicadores en función del logro de aprendizaje de los estudiantes. | X | | X | | X | | |
| | DIMENSIÓN 2: Promueve y sostiene la participación | | | | | | | |
| 5 | Su I.E se conduce ejerciendo un liderazgo pedagógico promoviendo la participación y organización de la comunidad educativa. | X | | X | | X | | |
| 6 | En su I.E se motiva a la comunidad educativa en el establecimiento de metas para la mejora de la escuela, centrándose en los aprendizajes. | X | | X | | X | | |
| 7 | Se fomenta en su I.E la participación organizada de las familias en el aprendizaje de los estudiantes. | X | | X | | X | | |
| 8 | En su I.E se genera un clima escolar favorable que fomente un adecuado desempeño docente. | X | | X | | X | | |
| 9 | En su I.E se toma en cuenta las necesidades e individualidades de las personas en atención a la diversidad. | X | | X | | X | | |

| | | | | | | | | |
|----|---|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|--|
| 10 | En su I.E se consideran estrategias para la prevención y resolución de conflictos entre los docentes. | X | | X | | X | | |
| 11 | En su I.E se asume una actitud asertiva y empática en el manejo de situaciones conflictivas. | X | | X | | X | | |
| | DIMENSIÓN 3: Favorece las condiciones operativas | Si | No | Si | No | Si | No | |
| 12 | En su I.E se promueve el buen uso y aprovechamiento de los materiales educativos y equipamiento con la que cuentan. | X | | X | | X | | |
| 13 | En su I.E se incorpora en los instrumentos de planificación, costos y presupuestos orientados a la consecución de resultados y metas establecidas. | X | | X | | X | | |
| 14 | En su I.E se gestiona el uso óptimo del tiempo garantizando las horas lectivas de acuerdo a la calendarización escolar. | X | | x | | X | | |
| 15 | En su I.E se supervisa y estimula el cumplimiento de las horas efectivas en clase, promoviendo una cultura de buen uso del tiempo. | X | | X | | X | | |
| 16 | En su I.E se implementa acciones que permitan recuperar los tiempos de trabajo no cumplidos. | X | | X | | x | | |
| | DIMENSIÓN 4: Lidera proceso de evaluación | Si | No | Si | No | Si | No | |
| 17 | Se promueve en su I.E la participación del personal administrativo y de soporte en relación a objetivos institucionales. | X | | X | | X | | |
| 18 | En su I.E se confía en las posibilidades de aprendizaje y de eficiente desempeño del personal administrativo y de soporte. | X | | X | | X | | |
| 19 | Con que frecuencia en su I.E se asume la importancia de hacer públicos los logros de la institución educativa. | X | | X | | X | | |
| 20 | En su I.E se implementa estrategias para la rendición de cuentas de su gestión escolar. | X | | X | | X | | |
| 21 | En su I.E se convoca a la comunidad educativa a una revisión regular, para evaluar si los objetivos planteados por la institución se han cumplido en un periodo específico. | x | | x | | X | | |
| | DIMENSIÓN 5: Promueve y lidera una comunidad de aprendizaje | Si | No | Si | No | Si | No | |
| 22 | En su I.E se fomenta la reflexión sobre las metas que se proponen alcanzar, en relación a logros de aprendizaje | X | | X | | X | | |
| 23 | En su I.E se promueve oportunidades de formación y capacitación del equipo docente para mejorar su desempeño de su práctica pedagógica. | X | | X | | X | | |
| 24 | En su I.E se fomenta el trabajo colegiado y colaborativo que contribuyan a la mejora de logros de aprendizaje. | X | | X | | X | | |
| 25 | En su I.E se impulsa la implementación la innovación e investigación realizado por el equipo docente. | X | | X | | X | | |
| | DIMENSIÓN 6: Gestiona la calidad de los procesos pedagógicos | Si | No | Si | No | Si | No | |
| 26 | En su I.E se reconoce y estimula iniciativas de proyectos de innovación e investigación realizado por los docentes. | X | | X | | X | | |
| 27 | En su I.E se promueve en el equipo docente la planificación curricular, teniendo en cuenta los lineamientos regionales y nacionales. | X | | X | | X | | |

| | | | | | | | | |
|----|--|---|--|---|--|---|--|--|
| 28 | En su I.E se promueve en el equipo docente la importancia de recoger e incorporar la realidad local, la cultura y saberes de la comunidad en la programación curricular. | X | | X | | X | | |
| 29 | En su I.E se promueve acciones en los docentes sobre la importancia de incorporar en su práctica diaria el aprendizaje colaborativo. | X | | X | | X | | |
| 30 | En su I.E se promueve el reconocimiento a la diversidad existente en el aula como elemento fundamental para favorecer el logro de aprendizajes de todos los estudiantes. | X | | X | | X | | |
| 31 | Con que frecuencia en su I.E se monitorea y orienta al equipo docente sobre estrategias metodológicas de su práctica pedagógica para la mejora de los aprendizajes. | X | | X | | X | | |
| 32 | En su I.E se monitorea y orienta al equipo docente sobre metodología de evaluación que considera las características de los estudiantes. | X | | X | | X | | |

Observaciones (precisar si hay suficiencia): EXISTE SUFICIENCIA

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

Apellidos y nombres del juez validador. Mg.: RUBIO MACHAHUA, Luis Alberto **DNI:** 45689223

Especialidad del validador: EDUCACIÓN

Ayacucho, 26 de mayo del 2021

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

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

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

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL LIDERAZGO PEDAGOGICO DIRECTIVO

| Nº | DIMENSIONES / ítems | Pertinencia ¹ | | Relevancia ² | | Claridad ³ | | Sugerencias |
|----|--|--------------------------|----|-------------------------|----|-----------------------|----|-------------|
| | | Si | No | Si | No | Si | No | |
| | DIMENSIÓN 1: Conduce la planificación institucional | | | | | | | |
| 1 | En su I.E se promueve la planificación, a partir de las características del entorno de la institución. | X | | X | | x | | |
| 2 | Se promueve en su I.E la planificación, a partir de las características del contexto del estudiante. | X | | X | | X | | |
| 3 | En su I.E se promueve la participación de todos los actores educativos en la elaboración o reformulación de los instrumentos de gestión. | X | | X | | X | | |

| | | | | | | | | |
|----|---|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|--|
| 4 | En su I.E se establece metas, objetivos e indicadores en función del logro de aprendizaje de los estudiantes. | X | | X | | X | | |
| | DIMENSIÓN 2: Promueve y sostiene la participación | Si | No | Si | No | Si | No | |
| 5 | Su I.E se conduce ejerciendo un liderazgo pedagógico promoviendo la participación y organización de la comunidad educativa. | X | | X | | X | | |
| 6 | En su I.E se motiva a la comunidad educativa en el establecimiento de metas para la mejora de la escuela, centrándose en los aprendizajes. | X | | X | | X | | |
| 7 | Se fomenta en su I.E la participación organizada de las familias en el aprendizaje de los estudiantes. | X | | X | | X | | |
| 8 | En su I.E se genera un clima escolar favorable que fomente un adecuado desempeño docente. | X | | X | | X | | |
| 9 | En su I.E se toma en cuenta las necesidades e individualidades de las personas en atención a la diversidad. | X | | X | | X | | |
| 10 | En su I.E se consideran estrategias para la prevención y resolución de conflictos entre los docentes. | X | | X | | X | | |
| 11 | En su I.E se asume una actitud asertiva y empática en el manejo de situaciones conflictivas. | X | | X | | X | | |
| | DIMENSIÓN 3: Favorece las condiciones operativas | Si | No | Si | No | Si | No | |
| 12 | En su I.E se promueve el buen uso y aprovechamiento de los materiales educativos y equipamiento con la que cuentan. | X | | X | | X | | |
| 13 | En su I.E se incorpora en los instrumentos de planificación, costos y presupuestos orientados a la consecución de resultados y metas establecidas. | X | | X | | X | | |
| 14 | En su I.E se gestiona el uso óptimo del tiempo garantizando las horas lectivas de acuerdo a la calendarización escolar. | X | | x | | X | | |
| 15 | En su I.E se supervisa y estimula el cumplimiento de las horas efectivas en clase, promoviendo una cultura de buen uso del tiempo. | X | | X | | X | | |
| 16 | En su I.E se implementa acciones que permitan recuperar los tiempos de trabajo no cumplidos. | X | | X | | x | | |
| | DIMENSIÓN 4: Lidera proceso de evaluación | Si | No | Si | No | Si | No | |
| 17 | Se promueve en su I.E la participación del personal administrativo y de soporte en relación a objetivos institucionales. | X | | X | | X | | |
| 18 | En su I.E se confía en las posibilidades de aprendizaje y de eficiente desempeño del personal administrativo y de soporte. | X | | X | | X | | |
| 19 | Con que frecuencia en su I.E se asume la importancia de hacer públicos los logros de la institución educativa. | X | | X | | X | | |
| 20 | En su I.E se implementa estrategias para la rendición de cuentas de su gestión escolar. | X | | X | | X | | |
| 21 | En su I.E se convoca a la comunidad educativa a una revisión regular, para evaluar si los objetivos planteados por la institución se han cumplido en un periodo específico. | x | | x | | X | | |
| | DIMENSIÓN 5: Promueve y lidera una comunidad de aprendizaje | Si | No | Si | No | Si | No | |

| | | | | | | | | |
|----|--|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|--|
| 22 | En su I.E se fomenta la reflexión sobre las metas que se proponen alcanzar, en relación a logros de aprendizaje | X | | X | | X | | |
| 23 | En su I.E se promueve oportunidades de formación y capacitación del equipo docente para mejorar su desempeño de su práctica pedagógica. | X | | X | | X | | |
| 24 | En su I.E se fomenta el trabajo colegiado y colaborativo que contribuyan a la mejora de logros de aprendizaje. | X | | X | | X | | |
| 25 | En su I.E se impulsa la implementación la innovación e investigación realizado por el equipo docente. | X | | X | | X | | |
| | DIMENSIÓN 6: Gestiona la calidad de los procesos pedagógicos | Si | No | Si | No | Si | No | |
| 26 | En su I.E se reconoce y estimula iniciativas de proyectos de innovación e investigación realizado por los docentes. | X | | X | | X | | |
| 27 | En su I.E se promueve en el equipo docente la planificación curricular, teniendo en cuenta los lineamientos regionales y nacionales. | X | | X | | X | | |
| 28 | En su I.E se promueve en el equipo docente la importancia de recoger e incorporar la realidad local, la cultura y saberes de la comunidad en la programación curricular. | X | | X | | X | | |
| 29 | En su I.E se promueve acciones en los docentes sobre la importancia de incorporar en su práctica diaria el aprendizaje colaborativo. | X | | X | | X | | |
| 30 | En su I.E se promueve el reconocimiento a la diversidad existente en el aula como elemento fundamental para favorecer el logro de aprendizajes de todos los estudiantes. | X | | X | | X | | |
| 31 | Con que frecuencia en su I.E se monitorea y orienta al equipo docente sobre estrategias metodológicas de su práctica pedagógica para la mejora de los aprendizajes. | X | | X | | X | | |
| 32 | En su I.E se monitorea y orienta al equipo docente sobre metodología de evaluación que considera las características de los estudiantes. | X | | X | | X | | |

Observaciones (precisar si hay suficiencia): EXISTE SUFICIENCIA

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr.: Jiménez Llamoca, Ramón Lino **DNI: 40473818**

Especialidad del validador: EDUCACIÓN

Ayacucho, 26 de mayo del 2021

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

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

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

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



Firma del Experto Informante.

Anexo 9: Autorización de aplicación de instrumento

CENTRO RURAL DE FORMACIÓN EN ALTERNANCIA "NEGRO MAYO" CORACORA - PARINACOCNAS - AYACUCHO
R.D. R. S. N° 002725-2017-CRA/COR-CC-CRUS-OREI-RR
R. N. N° 287 - 2018 - MIXEDU



LA COORDINADORA DEL CENTRO RURAL DE FORMACIÓN EN ALTERNANCIA "NEGRO MAYO", DEL DISTRITO DE CORACORA, PROVINCIA DE PARINACOCNAS, REGIÓN AYACUCHO.

AUTORIZA

A la Br. Mario Wilson Escobar Huamani, identificada con D.N.I. N° 40115341, estudiante del programa de Pos grado de la universidad Cesar Vallejo, sede Lima Norte, aplicar el instrumento de recojo de información a los docentes de nuestra institución educativa, correspondiente al trabajo de investigación titulada "Liderazgo pedagógico directivo desde la percepción de los docentes en seis centros rurales de formación en alternancia. Ayacucho.2021".

Se expide la presente a solicitud del interesado, para los fines que estime conveniente.

Negro Mayo, 14 de junio de 2021.



Anexo 10: Consentimiento informado

Consentimiento informado

Yo, Escobar Huamani, Mario Wilson, estudiante de la Escuela de Posgrado de la Universidad Cesar vallejo, estoy realizando la investigación de título “Liderazgo pedagógico directivo desde la percepción de los docentes en seis centros rurales de formación en alternancia, Ayacucho, 2021”. Por consiguiente, se le invita a participar voluntariamente a dicho estudio. Su participación será de invaluable ayuda para lograr el objetivo de la investigación.

Objetivo del estudio.

Tiene como objetivo determinar y comparar los niveles de liderazgo pedagógico directivo desde la percepción docente en los seis Centros Rurales de Formación en Alternancia, Ayacucho, 2021

.

Aclaraciones respecto del estudio.

La decisión de participar en el estudio es plenamente voluntaria.

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 anónima, y solo se empleará para el referido estudio.

Muchas gracias por su participación.

Firma del participante

DNI:

Anexo11: Base de datos

CRFA PEDREGAL

| V1. Liderazgo pedagógico directivo | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|---|----|----|----|----|----|----|----|----|-----|-----|-----------------------|-----|-----|-----|-----|------------------------|-----|-----|-----|-------------------|-----|-----|--------------------------------|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|------|------|------|------|------|------|-------|
| D1. Conduce la p1Promueve y sostiene la participa | | | | | | | | | | | D3. Favorece las cond | | | | | D4. Lidera procesos di | | | | D5. Promueve y li | | | D6. Gestiona la calidad de los | | | | | | | | | | | | | | | |
| p1 | p2 | p3 | p4 | p5 | p6 | p7 | p8 | p9 | p10 | p11 | p12 | p13 | p14 | p15 | p16 | p17 | p18 | p19 | p20 | p21 | p22 | p23 | p24 | p25 | p26 | p27 | p28 | p29 | p30 | p31 | p32 | V1D1 | V1D2 | V1D3 | V1D4 | V1D5 | V1D6 | TOTAL |
| 1 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 2 | 4 | 5 | 19 | 32 | 24 | 23 | 18 | 29 | 145 | |
| 2 | 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 3 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 16 | 24 | 23 | 21 | 17 | 29 | 130 | |
| 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | 4 | 3 | 5 | 3 | 5 | 4 | 5 | 3 | 4 | 5 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 5 | 4 | 4 | 3 | 3 | 15 | 29 | 21 | 16 | 14 | 28 | 123 | |
| 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 3 | 5 | 3 | 5 | 4 | 4 | 17 | 27 | 21 | 21 | 18 | 29 | 133 | |
| 5 | 4 | 5 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 16 | 25 | 17 | 18 | 13 | 27 | 116 | | |
| 6 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 3 | 5 | 3 | 3 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 3 | 5 | 5 | 5 | 18 | 32 | 23 | 18 | 18 | 29 | 138 | | |
| 7 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 5 | 3 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 3 | 3 | 3 | 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 5 | 5 | 4 | 5 | 20 | 29 | 21 | 19 | 13 | 30 | 132 | |
| 8 | 3 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 3 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 2 | 3 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 9 | 10 | 5 | 6 | 8 | 9 | 47 | | |
| 9 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 15 | 27 | 20 | 17 | 13 | 23 | 115 | | |
| 10 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 14 | 25 | 20 | 17 | 14 | 26 | 116 | | |

CRFA HUATACCOCHA

| V1. Liderazgo pedagógico directivo | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|---|----|----|----|----|----|----|----|----|-----|-----|-----------------------|-----|-----|-----|-----|------------------------|-----|-----|-----|-------------------|-----|-----|--------------------------------|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|------|------|------|------|------|------|-------|
| D1. Conduce la p1Promueve y sostiene la participa | | | | | | | | | | | D3. Favorece las cond | | | | | D4. Lidera procesos di | | | | D5. Promueve y li | | | D6. Gestiona la calidad de los | | | | | | | | | | | | | | | |
| p1 | p2 | p3 | p4 | p5 | p6 | p7 | p8 | p9 | p10 | p11 | p12 | p13 | p14 | p15 | p16 | p17 | p18 | p19 | p20 | p21 | p22 | p23 | p24 | p25 | p26 | p27 | p28 | p29 | p30 | p31 | p32 | V1D1 | V1D2 | V1D3 | V1D4 | V1D5 | V1D6 | TOTAL |
| 1 | 5 | 5 | 5 | 5 | 2 | 3 | 5 | 3 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 20 | 27 | 25 | 25 | 20 | 34 | 151 | |
| 2 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 3 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 3 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 3 | 4 | 20 | 32 | 21 | 22 | 17 | 31 | 143 |
| 3 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 17 | 26 | 21 | 21 | 20 | 30 | 135 | |
| 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 3 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 3 | 3 | 2 | 4 | 4 | 5 | 5 | 3 | 5 | 4 | 4 | 18 | 30 | 21 | 17 | 18 | 28 | 132 | | |
| 5 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 1 | 4 | 3 | 4 | 5 | 5 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 2 | 5 | 5 | 4 | 14 | 34 | 17 | 21 | 14 | 29 | 129 | | |
| 6 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 4 | 16 | 23 | 17 | 19 | 17 | 27 | 119 | | |
| 7 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 3 | 3 | 15 | 31 | 19 | 18 | 18 | 30 | 131 | | |
| 8 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 13 | 24 | 18 | 18 | 14 | 25 | 112 | | |
| 9 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 5 | 3 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 14 | 25 | 23 | 19 | 15 | 29 | 125 | | |
| 10 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 2 | 4 | 4 | 4 | 5 | 18 | 32 | 24 | 18 | 17 | 29 | 138 | | |

CRFA SAN ANTONIO

| V1. Liderazgo pedagógico directivo | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|------------------------------------|----|----|----|--------------------------------------|----|----|----|----|-----|-----|-----------------------|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----------------------|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-------------------|-----|-----|-----|-----|--------------------------------|-----|------|------|------|------|------|------|-------|
| D1. Conduce la p | | | | D2. Promueve y sostiene la participa | | | | | | | D3. Favorece las cond | | | | | | | D4. Lidera procesos d | | | | | | | D5. Promueve y li | | | | | D6. Gestiona la calidad de los | | | | | | | | |
| p1 | p2 | p3 | p4 | p5 | p6 | p7 | p8 | p9 | p10 | p11 | p12 | p13 | p14 | p15 | p16 | p17 | p18 | p19 | p20 | p21 | p22 | p23 | p24 | p25 | p26 | p27 | p28 | p29 | p30 | p31 | p32 | V1D1 | V1D2 | V1D3 | V1D4 | V1D5 | V1D6 | TOTAL |
| 1 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 19 | 33 | 24 | 24 | 20 | 33 | 153 |
| 2 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | 5 | 3 | 5 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 17 | 27 | 21 | 19 | 14 | 27 | 125 |
| 3 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 19 | 33 | 23 | 24 | 20 | 34 | 153 | |
| 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 3 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 18 | 29 | 22 | 20 | 19 | 31 | 139 | |
| 5 | 5 | 4 | 3 | 4 | 5 | 3 | 3 | 3 | 5 | 4 | 5 | 4 | 3 | 2 | 4 | 2 | 5 | 3 | 3 | 5 | 4 | 2 | 2 | 3 | 2 | 4 | 4 | 4 | 3 | 1 | 2 | 16 | 28 | 15 | 20 | 9 | 21 | 109 |
| 6 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 16 | 29 | 17 | 17 | 14 | 26 | 119 | |
| 7 | 4 | 5 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 3 | 3 | 5 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 16 | 27 | 20 | 18 | 15 | 31 | 127 | |
| 8 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | 3 | 4 | 18 | 28 | 17 | 19 | 14 | 27 | 123 |
| 9 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 15 | 23 | 18 | 17 | 13 | 24 | 110 |
| 10 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 15 | 26 | 19 | 18 | 14 | 27 | 119 | |

CRFA UCHURAQAY

| V1. Liderazgo pedagógico directivo | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|------------------------------------|----|----|----|--------------------------------------|----|----|----|----|-----|-----|-----------------------|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----------------------|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-------------------|-----|-----|-----|-----|--------------------------------|-----|------|------|------|------|------|------|-------|
| D1. Conduce la p | | | | D2. Promueve y sostiene la participa | | | | | | | D3. Favorece las cond | | | | | | | D4. Lidera procesos d | | | | | | | D5. Promueve y li | | | | | D6. Gestiona la calidad de los | | | | | | | | |
| p1 | p2 | p3 | p4 | p5 | p6 | p7 | p8 | p9 | p10 | p11 | p12 | p13 | p14 | p15 | p16 | p17 | p18 | p19 | p20 | p21 | p22 | p23 | p24 | p25 | p26 | p27 | p28 | p29 | p30 | p31 | p32 | V1D1 | V1D2 | V1D3 | V1D4 | V1D5 | V1D6 | TOTAL |
| 1 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 20 | 35 | 25 | 25 | 20 | 35 | 160 | |
| 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 3 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 3 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 5 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 16 | 28 | 23 | 20 | 15 | 25 | 127 |
| 3 | 4 | 5 | 3 | 5 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 3 | 5 | 4 | 5 | 2 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 5 | 1 | 2 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 17 | 29 | 21 | 16 | 13 | 23 | 119 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 3 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 3 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 16 | 30 | 21 | 20 | 16 | 31 | 134 | |
| 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 15 | 26 | 19 | 17 | 15 | 25 | 116 | |
| 6 | 5 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 5 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | 3 | 4 | 16 | 24 | 18 | 18 | 16 | 27 | 119 |
| 7 | 3 | 5 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 5 | 3 | 2 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 14 | 26 | 18 | 17 | 14 | 25 | 114 | |
| 8 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 16 | 25 | 19 | 19 | 14 | 26 | 119 | |
| 9 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 14 | 24 | 16 | 17 | 13 | 26 | 110 |
| 10 | 4 | 3 | 5 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 16 | 24 | 18 | 21 | 15 | 26 | 120 | |

CRFA NEGRO MAYO

| V1. Liderazgo pedagógico directivo | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|------------------------------------|----|----|----|--|----|----|----|----|-----|-----|------------------------------|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----------------------------------|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----------------------|-----|-----|-----|---|-----|-----|------|------|------|------|------|------|-------|-----|
| D1. Conduce la planificación | | | | D2. Promueve y sostiene la participación | | | | | | | D3. Favorece las condiciones | | | | | | | D4. Lidera procesos de evaluación | | | | | | | D5. Promueve y lidera | | | | D6. Gestiona la calidad de los procesos | | | | | | | | | | |
| p1 | p2 | p3 | p4 | p5 | p6 | p7 | p8 | p9 | p10 | p11 | p12 | p13 | p14 | p15 | p16 | p17 | p18 | p19 | p20 | p21 | p22 | p23 | p24 | p25 | p26 | p27 | p28 | p29 | p30 | p31 | p32 | V1D1 | V1D2 | V1D3 | V1D4 | V1D5 | V1D6 | TOTAL | |
| 1 | 3 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 3 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 18 | 31 | 20 | 21 | 14 | 27 | 131 |
| 2 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 3 | 5 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 2 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 2 | 4 | 4 | 3 | 3 | 2 | 3 | 18 | 28 | 17 | 15 | 13 | 21 | 112 |
| 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 4 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 4 | 3 | 4 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 4 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 11 | 17 | 14 | 13 | 12 | 19 | 86 | |
| 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 13 | 26 | 18 | 18 | 12 | 25 | 112 | |
| 5 | 2 | 3 | 2 | 4 | 1 | 1 | 3 | 3 | 4 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 5 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 11 | 17 | 14 | 14 | 11 | 16 | 83 | |
| 6 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | 5 | 3 | 4 | 5 | 3 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 4 | 3 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 15 | 29 | 22 | 19 | 17 | 30 | 132 | |
| 7 | 5 | 5 | 5 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 18 | 26 | 18 | 19 | 14 | 26 | 121 | |
| 8 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 2 | 4 | 3 | 3 | 2 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 14 | 26 | 15 | 16 | 12 | 25 | 108 | |
| 9 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 1 | 3 | 3 | 4 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 11 | 19 | 14 | 11 | 10 | 15 | 80 | |

CRFA CAYRAMAYO

| V1. Liderazgo pedagógico directivo | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|------------------------------------|----|----|----|--|----|----|----|----|-----|-----|------------------------------|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----------------------------------|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----------------------|-----|-----|-----|---|-----|-----|------|------|------|------|------|------|-------|-----|
| D1. Conduce la planificación | | | | D2. Promueve y sostiene la participación | | | | | | | D3. Favorece las condiciones | | | | | | | D4. Lidera procesos de evaluación | | | | | | | D5. Promueve y lidera | | | | D6. Gestiona la calidad de los procesos | | | | | | | | | | |
| p1 | p2 | p3 | p4 | p5 | p6 | p7 | p8 | p9 | p10 | p11 | p12 | p13 | p14 | p15 | p16 | p17 | p18 | p19 | p20 | p21 | p22 | p23 | p24 | p25 | p26 | p27 | p28 | p29 | p30 | p31 | p32 | V1D1 | V1D2 | V1D3 | V1D4 | V1D5 | V1D6 | TOTAL | |
| 1 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 3 | 5 | 4 | 4 | 4 | 18 | 32 | 20 | 23 | 17 | 29 | 139 | |
| 2 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 2 | 3 | 3 | 4 | 3 | 2 | 4 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 14 | 21 | 14 | 11 | 10 | 17 | 87 |
| 3 | 5 | 5 | 5 | 4 | 3 | 3 | 2 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 2 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 3 | 19 | 26 | 23 | 19 | 15 | 28 | 130 |
| 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 17 | 24 | 17 | 19 | 12 | 22 | 111 | |
| 5 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 14 | 26 | 19 | 18 | 14 | 24 | 115 | |
| 6 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 17 | 29 | 19 | 23 | 14 | 32 | 134 | |
| 7 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 2 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 16 | 21 | 19 | 17 | 14 | 25 | 112 | |
| 8 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 3 | 4 | 2 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 18 | 32 | 21 | 19 | 16 | 28 | 134 | |
| 9 | 4 | 4 | 5 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 3 | 4 | 4 | 16 | 27 | 21 | 18 | 15 | 28 | 125 | |
| 10 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 15 | 26 | 17 | 19 | 14 | 23 | 114 | |