



UNIVERSIDAD ANDINA
NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ
ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN EDUCACIÓN
MENCIÓN: ADMINISTRACIÓN Y GERENCIA EDUCATIVA



**INFLUENCIA DEL LIDERAZGO PEDAGÓGICO EN
LA MOTIVACIÓN DE LOS DOCENTES DE LAS
INSTITUCIONES DEL NIVEL PRIMARIO DEL
DISTRITO DE PITUMARCA, CUSCO, 2022**

TESIS PRESENTADA POR:
ELIANA BAUTISTA LLALLA

**PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE
MAGÍSTER EN EDUCACIÓN**
MENCIÓN: ADMINISTRACIÓN Y GERENCIA EDUCATIVA

JULIACA – PERÚ
2023



**UNIVERSIDAD ANDINA
NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ**

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN EDUCACIÓN

MENCION: ADMINISTRACIÓN Y GERENCIA EDUCATIVA

**INFLUENCIA DEL LIDERAZGO PEDAGÓGICO EN
LA MOTIVACIÓN DE LOS DOCENTES DE LAS
INSTITUCIONES DEL NIVEL PRIMARIO DEL
DISTRITO DE PITUMARCA, CUSCO, 2022**

TESIS PRESENTADA POR:

ELIANA BAUTISTA LLALLA

PARA OPTAR EL GRADO ACADEMICO DE:

MAGISTER EN EDUCACIÓN

MENCIÓN: ADMINISTRACION Y GERENCIA EDUCATIVA

APROBADA POR:

PRESIDENTE DEL JURADO : 
Dr. FELIX CRISTOBAL OCHATOMA PARAVICINO

MIEMBRO DEL JURADO : 
Dr. FREDY TORIBIO CHALCO VARGAS

MIEMBRO DEL JURADO : 
Dr. PERCY ROGELIO CARRASCO REYES

ASESOR DE TESIS : 
Dr. JESUS MAMANI MAMANI

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN : GESTIÓN DE LA EDUCACIÓN - P32



RESOLUCIÓN DIRECTORAL N° 320-2023-D-EPG-UANCV/J

Juliaca, 12 de diciembre del 2023

VISTOS:

El expediente N° 2023-010581, presentado por el (la) Bachiller **BAUTISTA LLALLA ELIANA**, con número de DNI. **43447269**, asignado (a) con código de matrícula **21328739**, de la **Maestría en EDUCACIÓN, Mención: ADMINISTRACIÓN Y GERENCIA EDUCATIVA**, de la Escuela de Posgrado de la Universidad Andina "Néstor Cáceres Velásquez" de la Sede Sicuani.

CONSIDERANDO:

Que, el (a) Bach. **BAUTISTA LLALLA ELIANA**, con número de DNI. **43447269**, asignado (a) con código de matrícula **21328739**, de la **Maestría en EDUCACIÓN, Mención: ADMINISTRACIÓN Y GERENCIA EDUCATIVA**, ha solicitado fecha, hora y modalidad de sustentación de la Tesis titulada: **INFLUENCIA DEL LIDERAZGO PEDAGÓGICO EN LA MOTIVACIÓN DE LOS DOCENTES DE LAS INSTITUCIONES DEL NIVEL PRIMARIO DEL DISTRITO DE PITUMARCA, CUSCO, 2022** La misma que pertenece a la Línea de Investigación: **GESTIÓN DE LA EDUCACIÓN - P32** y;

Que, el (a) referido (a) Dictamen de Tesis aprobado por los jurados el 25 de setiembre del 2023. Establece la fecha de sustentación; habiendo para el efecto cumplido los requisitos establecidos en el reglamento para la Obtención del Grado Académico de Magíster/Maestro y Doctor de la Escuela de Posgrado de la UANCV;

Que, en el Artículo 66 del Reglamento General de la Escuela de Posgrado de la UANCV, establece que la sustentación de Tesis de Postgrado es un trabajo de investigación original y crítico, de actualidad y de alto valor científico;

En uso de las atribuciones conferidas a la Dirección en el inciso "J" del artículo 17° del Reglamento General de la Escuela de Posgrado, y el Art. 76 del Estatuto Universitario;

SE RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO. – DECLARAR EXPEDITO para la Sustentación de la Tesis titulada: **INFLUENCIA DEL LIDERAZGO PEDAGÓGICO EN LA MOTIVACIÓN DE LOS DOCENTES DE LAS INSTITUCIONES DEL NIVEL PRIMARIO DEL DISTRITO DE PITUMARCA, CUSCO, 2022** Elaborado por el (la) Bachiller **BAUTISTA LLALLA ELIANA**. Integrado por los siguientes docentes:

Presidente del Jurado	:	Dr. FELIX CRISTOBAL OCHATOMA PARAVICINO
Miembro del Jurado	:	Dr. FREDY TORIBIO CHALCO VARGAS
Miembro del Jurado	:	Dr. PERCY ROGELIO CARRASCO REYES
Asesor de Tesis	:	Dr. JESUS MAMANI MAMANI

ARTÍCULO SEGUNDO. - El proceso de la Sustentación de la Tesis en mención, se llevará a cabo:

Fecha	:	Martes, 19 de diciembre del 2023
Hora	:	09:00 a.m.
Modalidad	:	Aula N° 309 EPG - UANCV – JULIACA

A cuya finalización el Jurado registrará los resultados en el Libro de Actas de Sustentación de Tesis de Maestría con el grado **MAGISTER** de los estudiantes que ingresaron anterior a la aprobación de la ley Universitaria N° 30220.

ARTÍCULO TERCERO. - Elévese la presente Resolución al Rectorado, Vicerrectorado Académico, Vicerrectorado Administrativo y Oficina del Órgano de Inspección y Control para conocimiento.

Regístrese, comuníquese y Archívese.

UNIVERSIDAD ANDINA "NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ" ESCUELA DE POSGRADO
DIRECCIÓN JULIACA
Dr. Leopoldo Wenceslao Condon Ceni
DIRECTOR (e)

UNIVERSIDAD ANDINA "NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ"
ESCUELA DE POSGRADO JULIACA
Mg. PERCY GOZALO PUMA PUMA
SECRETARIO ACADÉMICO

Cc./Anchr. EPG (01)
Interesado (01)
Cargo (01)
Jurados (02)
Asesor (01)
Expediente (01)
LWCCNMMMA



RESOLUCION DIRECTORAL N° 0507- 2022- USA-EPG/UANCV

Juliaca, 13 de setiembre 2022.

VISTOS:

El expediente N° 039324, de fecha 29 de agosto del 2022, presentado por el (la) Bachiller **BAUTISTA LLALLA ELIANA**, con DNI N° **43447269**, código de matrícula **21328739**, quien solicita resolución de aprobación de proyecto de tesis titulado: **INFLUENCIA DEL LIDERAZGO PEDAGÓGICO EN LA MOTIVACIÓN DE LOS DOCENTES DE LAS INSTITUCIONES DEL NIVEL PRIMARIO DEL DISTRITO DE PITUMARCA, CUSCO, 2022**. Línea de investigación **GESTIÓN DE LA EDUCACIÓN - P32**, para optar el grado de **MAGISTER** en: **EDUCACIÓN** mención: **ADMINISTRACIÓN Y GERENCIA EDUCATIVA** de la Escuela de Posgrado de la Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez Sede **Sicuaní**.

CONSIDERANDO:

Que, en el Reglamento General de la Escuela de Posgrado de la UANCV, establece que la sustentación de tesis de Posgrado es un trabajo de investigación original y crítico de actualidad de alto valor científico.

Que, según Resolución N° 0555-2019-UANCV-CU-R, de fecha 08 de noviembre del 2019, se aprueba el Reglamento para la obtención del grado académico de Magister, Maestro, Doctor y Titulación de los Programas de Segunda Especialidad Profesional de la Escuela de Posgrado.

Que, el **Art. 17**, establece que la aprobación del proyecto de investigación de tesis para la obtención de grados académicos de Magister, Maestro, Doctor se inicia con la presentación del proyecto de investigación de tesis según corresponda, en forma individual y conforme a las recomendaciones de la Escuela de Posgrado y estándares de la investigación científica, tecnológica y humanística.

Que, en el **Art.60**, señala que la fecha límite para la presentación del borrador de tesis es de 02 años contados desde la emisión de la resolución de aprobación del proyecto de tesis, vencido el plazo máximo el candidato a Magister, Maestro o Doctor deberá presentar un nuevo proyecto de investigación de tesis.

Que, el **Art. 21**, establece que el Director de la Escuela de Posgrado y el Director de la Unidad de Investigación de la Escuela de Posgrado, nominarán por sorteo a 03 docentes miembros del comité de investigación.

Que, mediante oficio circular N° 0601-2022-USA-EPG/UANCV-J, de fecha 27 de junio del 2022, se nombra al Comité de Investigación del proyecto de tesis conformado por los siguientes docentes:

Presidente	:	Dr. FELIX CRISTOBAL OCHATOMA PARAVICINO
Primer miembro	:	Dr. FREDY TORIBIO CHALCO VARGAS
Segundo miembro	:	Dr. PERCY ROGELIO CARRASCO REYES

Que, con registro N° 3357, de fecha 27 de junio del 2022, el Comité de Investigación del proyecto de tesis titulado: **INFLUENCIA DEL LIDERAZGO PEDAGÓGICO EN LA MOTIVACIÓN DE LOS DOCENTES DE LAS INSTITUCIONES DEL NIVEL PRIMARIO DEL DISTRITO DE PITUMARCA, CUSCO, 2022**, presentado por el (la) Bachiller **BAUTISTA LLALLA ELIANA**, cumple con los lineamientos y contenidos establecidos en reglamento de grado de investigación conducentes al grado académico de Magister/Maestro y Doctor de la Escuela de Posgrado de la UANCV.

En uso de las atribuciones conferidas a la Dirección en el inciso "j" del artículo 17 del Reglamento General de la Escuela de Posgrado y en el artículo 76 del Estatuto Universitario;

SE RESUELVE:

PRIMERO: APROBAR, el Proyecto de investigación de Tesis de maestría y **AUTORIZAR** el desarrollo de la Tesis, titulado: **INFLUENCIA DEL LIDERAZGO PEDAGÓGICO EN LA MOTIVACIÓN DE LOS DOCENTES DE LAS INSTITUCIONES DEL NIVEL PRIMARIO DEL DISTRITO DE PITUMARCA, CUSCO, 2022**, presentado por el (la) Bachiller **BAUTISTA LLALLA ELIANA**, para obtener el grado académico de **MAGISTER** en: **EDUCACIÓN** mención: **ADMINISTRACIÓN Y GERENCIA EDUCATIVA** de la UANCV, asesorado por el (la) **Dr. JESUS MAMANI MAMANI**.

SEGUNDO: ELEVAR al Rectorado, Vicerrectorado Académico, Vicerrectorado Administrativo, Vicerrectorado de Investigación, Oficina del Órgano de Inspección y Control para conocimiento y cumplimiento de la presente resolución.

Regístrese, Comuníquese y Archívese



UNIVERSIDAD ANDINA "NESTOR CÁCERES VELÁSQUEZ"
ESCUELA DE POSGRADO

Dr. María Amparo del Pilar Churruarín Cotacora
DIRECTORA (e)



UNIVERSIDAD ANDINA "NESTOR CÁCERES VELÁSQUEZ"
ESCUELA DE POSGRADO

Dra. Graciela Bernal Salas
SECRETARIA ACADEMICA

c.c/CARGO (01)
ARCHIVO: EPG-2022 (01)



INFORME DE ORIGINALIDAD

22%

INDICE DE SIMILITUD

16%

FUENTES DE INTERNET

11%

PUBLICACIONES

18%

TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1

Submitted to Universidad Andina Nestor Caceres Velasquez

Trabajo del estudiante

13%

2

Submitted to Universidad Cesar Vallejo

Trabajo del estudiante

2%

3

repositorio.uancv.edu.pe

Fuente de Internet

1%

4

Colquehuanca Villar, Rocío Carmen. "La gestión institucional y el clima organizacional de la carrera profesional de derecho de la Universidad Andina "Néstor Cáceres Velásquez" sede Puno - 2016.", Universidad Nacional del Altiplano de Puno (Peru)

Publicación

1%

5

repositorio.unap.edu.pe

Fuente de Internet

<1%

6

de.slideshare.net

Fuente de Internet

<1%

7

repositorio.uct.edu.pe

Fuente de Internet

<1%

8

covid19.stg.colorado.gov

Fuente de Internet

<1%

9

www.sacolife.com

Fuente de Internet

<1%

10

www.researchgate.net

Fuente de Internet

<1%

11

Gómez Choquehuanca, Claudia Micaela. "La cultura organizacional y la gestión institucional de las instituciones educativas"

<1%



Metadatos complementarios - UANCV

TITULO	
INFLUENCIA DEL LIDERAZGO PEDAGÓGICO EN LA MOTIVACIÓN DE LOS DOCENTES DE LAS INSTITUCIONES DEL NIVEL PRIMARIO DEL DISTRITO DE PITUMARCA, CUSCO, 2022	
Datos de autor	
Nombres y Apellidos	ELIANA BAUTISTA LLALLA
Tipo de documento de identidad	DNI
Número de documento de identidad	43447269
URL de ORCID	https://orcid.org/0009-0002-6636-7940
Datos de asesor	
Nombres y apellidos	JESUS MAMANI MAMANI
Tipo de documento de identidad	DNI
Número de documento de identidad	02425043
URL de ORCID	https://orcid.org/0009-0006-9857-8231
Datos del jurado	
Presidente del jurado	
Nombres Y Apellidos	FELIX CRISTOBAL OCHATOMA PARAVICINO
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	02436114
URL de ORCID	https://orcid.org/0000-0003-0655-8198
Miembro del jurado 1	
Nombres Y Apellidos	FREDY TORIBIO CHALCO VARGAS
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	01233951
URL de ORCID	https://orcid.org/0000-0001-9639-3926



Miembro del jurado 2	
Nombres Y Apellidos	PERCY ROGELIO CARRASCO REYES
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	23879579
URL de ORCID	https://orcid.org/0000-0003-0311-9130
Datos de investigación	
Línea de investigación	GESTIÓN DE LA EDUCACIÓN - P32
Grupo de investigación	No aplica.
Agencia de financiamiento	Sin financiamiento.
Ubicación geográfica de la investigación	<p>Dirección: DISTRITO DE PITUMARCA País: PERÚ Departamento: CUSCO Provincia: CANCHIS Distrito: PITUMARCA -13.97571, -71.39266 https://maps.app.goo.gl/s5awDMsRbv9dvEcd9</p> 
Año o rango de años en que se realizó la investigación	SETIEMBRE 2022 – DICIEMBRE 2023
URL de disciplinas OCDE https://concytec-pe.github.io/Peru-CRIS/vocabularios/ocde_ford.html - Librería	Ciencias de la educación https://purl.org/pe-repo/ocde/ford#5.03.00 Educación general (incluye capacitación, pedagogía) https://purl.org/pe-repo/ocde/ford#5.03.01



UNIVERSIDAD NACIONAL DEL CUSCO
 ESCUELA DE POSTGRADO
 Dr. Jesus Mamani Mamani
 DIRECTOR
 DE INVESTIGACIÓN - EPG



DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD Y RESPONSABILIDAD

Yo ELIANA BAUTISTA LLALLA, identificado con DNI

Nro. 43447269 en mi condición de egresado de:

- Escuela Profesional
- Programa de Segunda Especialidad,
- Programa de Maestría o Doctorado

MAESTRÍA EN EDUCACIÓN MENCIÓN: ADMINISTRACIÓN Y GERENCIA EDUCATIVA,

informo que he elaborado el/la Tesis o Trabajo de Investigación, Trabajo Académico denominada:

INFLUENCIA DEL LIDERAZGO PEDAGÓGICO EN LA MOTIVACIÓN DE LOS DOCENTES DE LAS INSTITUCIONES DEL NIVEL PRIMARIO DEL DISTRITO DE PITUMARCA, CUSCO, 2022

Asesorado por: Dr. JESUS MAMANI MAMANI

Es un tema original.

Declaro que el presente trabajo de tesis es elaborado por mi persona y **no existe plagio/copia** de ninguna naturaleza, en especial de otro documento de investigación (tesis, revista, texto, congreso, o similar) presentado por persona natural o jurídica alguna ante instituciones académicas, profesionales, de investigación o similares, en el país o en el extranjero.

Dejo constancia que las citas de otros autores han sido debidamente identificadas en el trabajo de investigación, por lo que no asumiré como tuyas las opiniones vertidas por terceros, ya sea de fuentes encontradas en medios escritos, digitales o Internet.

Asimismo, ratifico que soy plenamente consciente de todo el contenido de la tesis y asumo la responsabilidad de cualquier error u omisión en el documento, así como de las connotaciones éticas y legales involucradas.

El incumplimiento de lo declarado da lugar a responsabilidad del declarante, en consecuencia; a través del presente documento asumo frente a terceros, la Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez y/o la Administración Pública toda responsabilidad que pueda derivarse por el trabajo final presentado. Lo señalado incluye responsabilidad pecuniaria incluido el pago de multas u otros por los daños y perjuicios que se ocasionen.

Juliaca 03 de Noviembre del 2025


FIRMA (ASESOR)


FIRMA (obligatoria)



Huella



DEDICATORIA

A Dios, que ha estado conmigo en las buenas y en las malas, me ha dado la fortaleza para perseguir mis objetivos y es, por tanto, el destinatario de toda la alabanza y la gloria de mi tesis.

A mis seres queridos, que nunca han vacilado en su fe en mí y me han ayudado a alcanzar cada uno de mis objetivos creyendo en mí y apoyándome de todo corazón.



AGRADECIMIENTO

Dios ha sido mi compañero inquebrantable a lo largo de mi vida, y le alabo por estar a mi lado siempre que me he sentido perdido o solo.

A mis padres, que siempre me han animado a perseguir mis objetivos y que me han proporcionado una guía, una inspiración y unos principios rectores inestimables a lo largo de mi vida.



INDICE

INDICE	V
RESUMEN.....	VII
ABSTRACT	VIII
INTRODUCCIÓN	IX
CAPÍTULO I.....	12
1. EL PROBLEMA.....	12
1.1. EXPOSICIÓN DE LA SITUACIÓN PROBLEMÁTICA.....	12
1.2. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	14
1.3. JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN.....	14
1.4. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN.....	15
1.5. HIPÓTESIS.....	16
1.6. VARIABLE E INDICADORES.....	16
1.7. OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES.....	17
CAPÍTULO II.....	18
3.1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN.....	18
3.2. BASES TEÓRICAS	22
3.3. MARCO CONCEPTUAL.....	60
CAPÍTULO III.....	62
6. METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN.....	62
6.1. MÉTODO DE INVESTIGACIÓN.....	62
6.2. DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN	62



6.3. NIVEL Y TIPO DE INVESTIGACIÓN	63
6.4. POBLACIÓN Y MUESTRA.....	63
6.5. MUESTRA	63
6.6. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN.....	64
6.7. PLAN DE ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE DATOS	64
6.8. ESTILO O NORMAS DE REDACCIÓN	65
CAPÍTULO IV	66
4. RESULTADOS Y DISCUSIÓN	66
4.1. Definición de contexto	66
4.2. Presentación del instrumento	66
4.3. Presentación de resultados	67
7.4. CONTRASTACION DE HIPÓTESIS	106
7.5. DISCUSIÓN DE RESULTADOS	111
CONCLUSIÓN	113
SUGERENCIAS	115
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	116
ANEXOS.....	120
MATRIZ DE CONSISTENCIA.....	121



RESUMEN

El presente trabajo de investigación que titula “influencia del liderazgo pedagógico en la motivación de los docentes de las Instituciones de nivel primario del Distrito de Pitumarca, cusco, 2022”, teniendo como objetivo principal Determinar la influencia del liderazgo pedagógico en la motivación de los docentes de las Instituciones de nivel primario del Distrito de Pitumarca, cusco, 2022. Teniendo como metodología: cuantitativa, diseño descriptivo explicativo casual, tipo explicativa, nivel básico, tomando como población que está constituida por docentes y directores de las Instituciones Educativas de nivel Primario del Distrito de Pitumarca – 2022, y presenta una muestra no probabilística de 14 directores y 62 docentes de la instituciones. Teniendo como instrumentos y técnicas, la encuesta y el cuestionario, para el procesamiento estadístico se aplicó el programa spss v.26. Para finalmente llegar a la conclusión de: Se determinó la influencia del liderazgo pedagógico en la motivación de los docentes de las Instituciones de nivel primario del Distrito de Pitumarca, cusco, 2022, por lo cual existe suficiente evidencia mostrando que ($p < 0.05$) en un nivel de significancia y confiabilidad del 95%. Según los resultados se acepta la (H_a).

Palabras clave: Hábitos, liderazgo, pedagógico, Motivación, principios.



ABSTRACT

The present research work entitled "influence of pedagogical leadership on the motivation of teachers in primary level institutions in the District of Pitumarca, Cusco, 2022", having as main objective to determine the influence of pedagogical leadership on the motivation of teachers in primary level institutions in the District of Pitumarca, Cusco, 2022. Having as methodology: quantitative, descriptive explanatory casual design, explanatory type, basic level, taking as population that is constituted by teachers and directors of the Educational Institutions of Primary level of the District of Pitumarca - 2022, and presents a non-probabilistic sample of 14 directors and 62 teachers of the institutions. The instruments and techniques used were the survey and the questionnaire, and for the statistical processing the program spss v.26 was applied. In order to finally reach the conclusion: The influence of pedagogical leadership in the motivation of teachers of primary level Institutions of the District of Pitumarca, cusco, 2022 was determined, for which there is sufficient evidence showing that ($p < 0.05$) at a significance and reliability level of 95%. According to the results, the (H_a) is accepted.

Key words: Habits, leadership, pedagogical, Motivation, principles.



INTRODUCCIÓN

El liderazgo pedagógico es un subconjunto del liderazgo pedagógico que se centra en ayudar en el aula proporcionando orientación y dirección a los instructores. Sin duda, el liderazgo pedagógico es una expresión más general que puede referirse a una amplia variedad de puestos dentro de las instituciones educativas y otros tipos de organizaciones centradas en el aprendizaje. El liderazgo en la educación tiene un efecto sobre la instrucción en el aula porque, por ejemplo, establece criterios para evaluar y mejorar las prácticas de instrucción en toda la institución. Fomentar el compromiso a nivel institucional, garantizar la fidelidad a la filosofía curricular de la organización, utilizar los datos para evaluar la eficacia y cumplir las normas establecidas para optimizar los entornos de formación de los profesores mediante la motivación son formas en las que los líderes pedagógicos afectan al aprendizaje de los alumnos y a la formación de los profesores.

Los líderes moldean la dinámica de las aulas creando un entorno en el que los educadores valoran el crecimiento de los alumnos como una prioridad absoluta y trabajan incansablemente para mejorar sus propios métodos. La pedagogía es el estudio y la práctica de cómo los instructores enfocan su trabajo e interactúan con sus alumnos. Es posible utilizar los principios del liderazgo educativo en cualquiera de los dos entornos, y los líderes pedagógicos eficaces son capaces de mantener la atención de sus colegas mediante la inspiración.

El deseo de elevar los estándares y afectar los cambios institucionales ha provocado un renovado enfoque en el liderazgo pedagógico en el sector educativo (Anderson, 2018, p.12). Asumir el cargo de líder pedagógico está



abierto a cualquier persona con un conocimiento amplio de la educación y el crecimiento humano. Se veían a sí mismos no sólo como instructores, sino también como colaboradores, facilitadores, observadores y compañeros de estudios. En última instancia, los líderes pedagógicos empujan a sus alumnos a pensar en sí mismos como investigadores en el aula. Como resultado, somos capaces de comprender mejor los matices de nuestro trabajo y fomentar una cultura de enseñanza reflexiva.

Repensar nuestro enfoque del trabajo en equipo y de la educación es esencial para un liderazgo pedagógico eficaz. Somos muy conscientes de que la maduración y el progreso requieren tiempo. Del mismo modo, los profesores adquieren más conocimientos cuando participan activamente. Un líder pedagógico eficaz fomenta actitudes que ayudan a los profesores en su trabajo. La curiosidad, la apertura, la resistencia y la determinación son rasgos que contribuyen al desarrollo de una cultura.

Los líderes educativos se aseguran de que los profesores puedan reflexionar sobre su propia enseñanza y aprender de las experiencias de sus compañeros. Incitan a los profesores a pensar profundamente en cómo la teoría y la práctica pueden y deben influirse mutuamente.

Los factores que inspiran a los educadores a realizar su trabajo, a permanecer en la profesión, a tener éxito y a hacer su trabajo con entusiasmo son todos importantes.

Este artículo se centra en la importancia de inspirar a los educadores en el aula, y lo hace examinando el tema del liderazgo pedagógico desde ese ángulo. Y, en especial, las conexiones entre las percepciones de los profesores sobre los elementos contextuales, su nivel de satisfacción de necesidades, su nivel de



deseo intrínseco de enseñar, su nivel de motivación intrínseca en general y sus consecuencias psicológicas y conductuales. Dado que este estudio aborda cuestiones de liderazgo pedagógico y motivación que interesan a los educadores, sus conclusiones tienen implicaciones prácticas para quienes deseen ver una enseñanza más inspirada y mejores resultados para los educadores en sus propias instituciones.



CAPÍTULO I

EL PROBLEMA

1.1. EXPOSICIÓN DE LA SITUACIÓN PROBLEMÁTICA

En el siglo XXI se ha prestado una atención continua al liderazgo pedagógico en las instituciones educativas, lo que ha suscitado diversos debates sobre lo que constituye una escuela eficiente, así como sobre la forma de evaluar los propios procesos de aprendizaje en función de determinados parámetros. En este entorno se están difundiendo muchas teorías que diseccionan las estructuras de liderazgo, y hay muchos ejemplos de acciones de liderazgo en la literatura educativa. Se pueden encontrar ejemplos de estos términos en la literatura sobre instituciones educativas, en la que aparecen regularmente términos como "liderazgo pedagógico" (que parece referirse a las prácticas que dan forma y crean la enseñanza y el aprendizaje).

"Pedagógico" se considera aquí como un conjunto de estrategias que construyen las instituciones educativas de forma que priorizan la enseñanza y el aprendizaje y que han demostrado tener un efecto positivo en el deseo de estudiar de los estudiantes. El éxito de estas instituciones académicas depende de que el liderazgo esté entrelazado en el tejido de la institución en su conjunto. Este artículo cuestiona el aparente determinismo actual de que el liderazgo pedagógico se limita a apoyar la enseñanza y el aprendizaje a través de la motivación de los profesores y que es una de las características psicológicas directamente vinculadas al



crecimiento humano.

La importancia del liderazgo pedagógico se ha estudiado ampliamente durante la última década. Hemos aprendido que el papel más crucial de un líder en este sector es crear lugares de trabajo inspiradores para los educadores.

El interés por el liderazgo pedagógico ha aumentado en el ámbito de la educación en los últimos años debido a la necesidad acuciante de mejorar la instrucción e inspirar a los alumnos para que aprendan. Los líderes de la educación empujan a sus alumnos a verse como investigadores en el aula. Como resultado, somos capaces de abordar mejor los entresijos de nuestro trabajo gracias a la cultura de la enseñanza reflexiva que se ha fomentado.

Los líderes de los programas de educación infantil pueden influir en la motivación en el aula creando un entorno en el que los educadores busquen activamente mejorar su propia enseñanza y ofrecer las mejores experiencias educativas posibles a sus hijos. Las actitudes y acciones de los profesores, así como sus interacciones con los alumnos, son el núcleo de la pedagogía, que puede considerarse tanto un arte como una ciencia. El liderazgo en el aula es un enfoque que puede utilizarse en cualquier entorno. Los líderes de la educación evitan que los profesores y los padres pierdan de vista lo más importante: el bienestar y el crecimiento de los niños como personas completas.



1.2. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.2.1. Problema General

- ¿De qué manera influye el liderazgo pedagógico en la motivación de los docentes de las Instituciones de nivel primario del Distrito de Pitumarca, cusco, 2022?

1.2.2. Problemas Específicos

- ¿De qué manera influye los principios de liderazgo pedagógico en la motivación de los docentes de las Instituciones de nivel primario del Distrito de Pitumarca, cusco, 2022?
- ¿De qué manera influye los hábitos de liderazgo pedagógico en la motivación de los docentes de las Instituciones de nivel primario del Distrito de Pitumarca, cusco, 2022?
- ¿De qué manera influye el rol del liderazgo pedagógico en la motivación de los docentes de las Instituciones de nivel primario del Distrito de Pitumarca, cusco, 2022?

1.3. JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN

El modelo actual de liderazgo transformacional está centrado en el estudiante, es disperso y situacional, por lo que los resultados de este estudio son oportunos. Del mismo modo, el término "liderazgo pedagógico", que se utiliza a menudo en la literatura, se refiere a los métodos de hacer las cosas que permiten que la enseñanza y el aprendizaje se integren en el liderazgo.

Se necesitan más explicaciones, especialmente para el público al que va dirigida esta investigación, para considerar el liderazgo pedagógico como



una práctica que se preocupa por algo más que la relación tripartita entre la instrucción, el crecimiento de los alumnos y los resultados medibles; más bien, también se interesa por la motivación de los educadores y el contexto social en el que actúan.

Esta concepción del liderazgo educativo hace hincapié en la necesidad de establecer y mantener un clima que anime a los alumnos a alcanzar su máximo potencial en el aula. Es importante profundizar en este tema por su relevancia en el ámbito institucional, y hacerlo ayudará a revertir las dificultades que aquejan a las instituciones académicas, por lo que el tiempo y el esfuerzo dedicados a este estudio están bien justificados.

1.4. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN

1.4.1. Objetivo General

- Determinar la influencia del liderazgo pedagógico en la motivación de los docentes de las Instituciones de nivel primario del Distrito de Pitumarca, cusco, 2022.

1.4.2. Objetivos Específicos

- Determinar la influencia de los principios del liderazgo pedagógico en la motivación de los docentes de las Instituciones de nivel primario del Distrito de Pitumarca, cusco, 2022.
- Determinar la influencia de los hábitos del liderazgo pedagógico en la motivación de los docentes de las Instituciones de nivel primario del Distrito de Pitumarca, cusco, 2022.
- Determinar la influencia del rol del liderazgo pedagógico en la motivación de los docentes de las Instituciones de nivel primario



del Distrito de Pitumarca, cusco, 2022.

1.5. HIPÓTESIS

1.5.1. Hipótesis General

- El liderazgo pedagógico influye de manera significativa en la motivación de los docentes de las Instituciones de nivel primario del Distrito de Pitumarca, cusco, 2022.

1.5.2. Hipótesis Específicos

- Los principios del liderazgo pedagógico influye de manera significativa en la motivación de los docentes de las Instituciones de nivel primario del Distrito de Pitumarca, cusco, 2022.
- Los hábitos del liderazgo pedagógico influye de manera significativa en la motivación de los docentes de las Instituciones de nivel primario del Distrito de Pitumarca, cusco, 2022.
- EL rol del liderazgo pedagógico influye de manera significativa en la motivación de los docentes de las Instituciones de nivel primario del Distrito de Pitumarca, cusco, 2022.

1.6. VARIABLE E INDICADORES

1.6.1. Variable de estudio (1)

Liderazgo Pedagógico

1.6.2. Variable de estudio (2)

Motivación



1.7. OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	CRITERIO DE VALORACIÓN
Variable de estudio 1: Liderazgo Pedagógico	Principios	Se gestiona la autoridad en materia de educación. Actualmente está empleado o tiene experiencia laboral previa. Forma asociaciones productivas con los compañeros de trabajo. Emplea principios y métodos del ámbito de la educación.	1. SI 2. NO 3.- AVECES 4.- CASI SIEMPRE
	Hábitos	Promueve el pensamiento optimista y la conversación interna. Esto hace que se fijen objetivos distintos. Muestra iniciativa y ganas de emprender. Se facilita la educación en valores.	1. SI 2. NO 3.- AVECES 4.- CASI SIEMPRE
	Rol	Ayuda a los educadores facilitando su trabajo. Garantiza la adquisición de conocimientos. Educa a los estudiantes y fomenta su crecimiento como profesionales. crea una norma de investigación	1. SI 2. NO 3.- AVECES 4.- CASI SIEMPRE
Variable de estudio 2: Motivación	Orientaciones para motivar a los docentes	Muestra a los profesores un poco de amor público. Se ha reservado dinero para muestras de agradecimiento poco costosas. Se fomenta la promoción profesional. Apoya la idea de que los profesores deben tener más control.	1. SI 2. NO 3.- AVECES 4.- CASI SIEMPRE
	Técnicas de motivación de los docentes	utilizar métodos inspiradores. Incluye la práctica en clase de los métodos enseñados. Induce a la actividad ofreciendo recompensas económicas. Realiza muchas pruebas rápidamente.	1. SI 2. NO 3.- AVECES 4.- CASI SIEMPRE
	Perfiles de motivación de los docentes	Aumenta la confianza en las propias capacidades. aumenta la confianza de los estudiantes en sus propias capacidades. ayuda a que uno crezca en sus habilidades y talentos. Mejora la satisfacción con el propio trabajo.	1. SI 2. NO 3.- AVECES 4.- CASI SIEMPRE



CAPÍTULO II

MARCO TEORICO

3.1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN

3.1.1. A Nivel Internacional

Aguilera (2018), realizó una investigación titulada: "Liderazgo y clima de trabajo en las instituciones educativas de santa elena Ecuador", Los datos cuantitativos procedían de encuestas, mientras que los cualitativos procedían de grupos focales, como en una investigación de métodos mixtos. El objetivo general del estudio era fundamentar propuestas de reforma que mejoraran la calidad educativa mediante la identificación de los elementos que hacen de los centros educativos de la Fundación Creando Futuro un buen lugar para trabajar y el conocimiento de los estilos de liderazgo utilizados por cada institución. Según los resultados del estudio, "en la mayoría de las palabras, las escuelas de FCF se identifican con formas de liderazgo más bien positivas", señalando que los administradores escolares y los miembros del personal están razonablemente satisfechos con la situación. Todas las respuestas a los contextos sociales son resultado de lo anterior. Debido al estímulo, la colaboración y el compromiso activo que experimentan en el trabajo, parece que la mayoría de los encuestados ven su lugar de trabajo con buenos ojos. Además, se sienten controlados, tienen una comprensión clara de sus objetivos y la estructura del centro se ve afectada por las



decisiones de liderazgo. Dicho esto, el profesorado no parece estar sometido a una gran presión, pero sí parece reaccionar ante una percepción de autoridad bastante fuerte basada en sus cargos.

Crespo y Weise (2021) en su tesis "Liderazgo y eficiencia en la educación primaria". Concluye lo siguiente; El informe de investigación sigue las directrices marcadas por las dos secciones del estudio, ya que cada una tiene sus propios objetivos. El primero consiste en determinar qué prácticas de liderazgo utilizadas por los directores de centros de enseñanza primaria influyen más significativamente en el rendimiento de los alumnos.

Crispín et al. (2022) cuyo objetivo fue determinar el impacto de la eficacia gerencial en el liderazgo pedagógico dentro de las instituciones educativas de Lima Este. Se demostró que el liderazgo pedagógico depende en un 73% de los resultados, mientras que el desempeño directivo depende en un 72%. Como resultado, podemos decir que una administración escolar efectiva depende de un liderazgo fuerte y un alto desempeño, lo que a su vez beneficia la educación de los estudiantes.

Guivin (2019) Los siguientes porcentajes representan los niveles de liderazgo educativo en los centros de secundaria: 46,7% (muy bueno), 30% (malo) y 23,3% (excelente). En el nivel medio, la gestión pedagógica representó el 50%, mientras que en el inicial fue del 33,3% y en el completo del 16,7%. Por lo tanto, la gestión educativa y el liderazgo pedagógico están fuertemente relacionados ($r= 0,778$).



3.1.2. A Nivel Nacional

Hidalgo y Orbegoso (2019) exploró la relación entre el liderazgo pedagógico y el desempeño docente, con el objetivo de identificar los factores que inciden en este último. Este estudio empleó un diseño cuantitativo, hipotético-deductivo, no experimental, transversal, correlacional causal e involucró a 267 profesores de la población, así como a 158 profesores seleccionados al azar. Tras administrar la encuesta, los investigadores descubrieron que el liderazgo pedagógico explica la viabilidad del rendimiento docente en el 42,6% de los casos (prueba de Cox y Snell, 0,426), y que el 49,5% de las variables se explicaban mejor con la prueba de Nagelkerke, 0,495.

Sánchez (2021) realizó una investigación cuantitativa utilizando una metodología descriptiva y correlacional no experimental. Esta investigación utilizó una muestra probabilística de 81 educadores de una población total de 431 para buscar una conexión entre el liderazgo y el rendimiento de los alumnos en el aula. Los datos descriptivos mostraron que el 58% de los educadores pensaban que el rendimiento era bajo y el 59% que estaba en un nivel inicial; el análisis inferencial arrojó un valor "rho" de 0,589, con un nivel de significación de 0,000, que es inferior al umbral de fiabilidad de 0,05. Esto demuestra que las dos variables están relacionadas. Esto demuestra que las dos variables están relacionadas entre sí. Una puntuación "rho" de 0,592 y un nivel de significación de 0,000 indican una conexión positiva, moderada y estadísticamente significativa entre su dimensión de dirección futura y el rendimiento. De ello se deduce



que todo líder capaz de comunicar el propósito y la visión puede inspirar a sus seguidores para que trabajen en pos de objetivos compartidos.

Mamani (2018) liderazgo pedagógico directivo y eficacia de los educadores: una evaluación de la investigación. Estudio de las interrelaciones de variables mediante investigación descriptiva, no experimental, correlacional explicativa causal. Directores, instructores, alumnos y padres constituyeron los 333 participantes que conformaron la población. Para la primera variable, encuestó a educadores y alumnos mediante una encuesta y un cuestionario; para la segunda, encuestó a padres y alumnos mediante un cuestionario aparte. El objetivo era encontrar las relaciones entre las variables de las principales instituciones. Finalmente, el estudio constató que las variables estaban directamente correlacionadas entre sí, como demuestra la correlación de Pearson ($r=0,618$). Tener certeza con un nivel de seguridad del 95%. En beneficio de la comunidad educativa en su conjunto, sugiere revisar las prácticas actuales instituyendo oportunidades de desarrollo profesional para administradores escolares y educadores.

Montalvo (2018) realizó un estudio transversal no experimental de nivel descriptivo con el objetivo cuantitativo de determinar el impacto del liderazgo en los perfiles de los profesores por competencias. Mediante un cuestionario y un formulario de observación, se seleccionó a 87 profesores de enseñanza primaria de una población de 220. El análisis descriptivo arrojó resultados para la primera variable con un nivel de rendimiento medio (66,7%) y para la segunda variable con un nivel de



rendimiento malo (52,9%). Utilizando el modelo de regresión logística ordinal, comprobó la hipótesis y descubrió que, efectivamente, las variables tienen un efecto recíproco, como cabía esperar.

Pucuhuayla (2018) examinó la asociación entre el liderazgo pedagógico y el rendimiento de los profesores utilizando una técnica descriptiva correlacional en un diseño transversal no experimental. El propósito era descubrir los factores en juego. Se seleccionaron sesenta instructores de entre 136 de la población, que incluía cuatro escuelas primarias. Se utilizó un cuestionario y una encuesta con quince preguntas para la primera variable y veinte para la segunda. El cuestionario se validó consultando a especialistas, que le dieron una aprobación del 90% y un coeficiente Alfa de Cronbach de 0,486, lo que indica fiabilidad. En la conclusión del estudio se muestra una correlación positiva significativa ($p= 0,837$) de sus factores, con un valor p de $0,00 < 0,05$. En consecuencia, deben establecerse normas de formación laboral pedagógica para administradores y profesores.

3.2. BASES TEÓRICAS

3.2.1. Liderazgo Pedagógico

Vásquez, et al. (2019). Nos menciona que Las instituciones en Perú están muy bien dirigidas y gestionadas. Los líderes y directores de las instituciones peruanas son los responsables de construir la credibilidad y la igualdad en el sistema. Estas personas hacen posible que los educadores y los alumnos alcancen todo su potencial. Este pasaje es ilustrativo de los conceptos de comunidad



de aprendizaje, liderazgo compartido, administración eficaz de escuelas y equipos, etc.

La pedagogía es el estudio, la filosofía y los métodos para aplicar el conocimiento de cómo se produce el aprendizaje. En pocas palabras, es la investigación de cómo se aprende y cómo se enseña. Una definición común de liderazgo es "la capacidad de dirigir eficazmente a otros". Si queremos fusionar estas dos ideas, podemos acudir al concepto de liderazgo pedagógico, definido como el pionero o la guía del estudio del proceso educativo (Coughlin & Baird 2018, 2).

Un líder pedagógico es alguien que apoya activamente los esfuerzos educativos a través de sus palabras y actos. Las creencias y valores tácitos de un líder son la base de su capacidad de liderazgo pedagógico. Al igual que un profesor o pedagogo, la posición de un líder implica un sentido de liderazgo y poder, pero la función del líder adopta diversas formas, estrategias y métodos de instrucción.

A diferencia del modelo jerárquico tradicional de liderazgo, la noción de liderazgo pedagógico sitúa el liderazgo más cerca de la interacción de las personas. La dirección pedagógica abarca todos los aspectos de la administración educativa, incluida la formación y el desarrollo del personal. Por otro lado, el liderazgo pedagógico implica la supervisión de la educación del personal, y su ejecución



depende de la visión que tenga cada jefe de lo que constituye una educación eficaz.

Hemos pasado los últimos años hablando de cómo mejorar la enseñanza en la escuela primaria con un enfoque más global del liderazgo. ¿Qué implica exactamente cuando hablamos de líderes en el aula? No hay una solución única y definitiva, sino una variedad de interpretaciones.

A estos objetivos contribuyen una serie de documentos, como la legislación, el plan de estudios básico nacional, los planes de estudio locales, los planes de desarrollo local para la educación y la investigación, y el plan estratégico del proveedor de educación. El plan operativo anual de la escuela sirve como depósito de estos objetivos y sus actualizaciones periódicas (Acosta, 2018, 12).

Por fin se ha trazado el camino para que los directores vayan más allá de la mera aplicación de las restricciones legales y asuman, en cambio, un papel de liderazgo activo en la configuración de los métodos, los deberes y los objetivos educativos de sus propias escuelas (Bernal, y Ibarrola, 2019, p. 23)

Bernal, y Ibarrola, (2019), Como dicen los autores, "la noción subyacente de esta reforma tan radical de la administración escolar era que las escuelas cumplirían los objetivos establecidos para ellas a través del establecimiento de procesos y objetivos específicos de la escuela basados en las condiciones regionales, locales y específicas de la escuela. Estos modelos operativos ya



no se transmiten desde arriba, por lo que depende del director individual asegurar la supervivencia y el éxito de la escuela a largo plazo. La responsabilidad de los líderes se acentúa de forma significativa cuando se delega la autoridad en los responsables, como los directores y las directoras (Bolívar, 2019). Naturalmente, el plan de estudios básico nacional y el plan de estudios local que se basa en él son dos de las herramientas más esenciales utilizadas para dirigir el trabajo de las escuelas.

Una parte importante del progreso educativo viene determinada por el currículo local. Es crucial para determinar y llevar a cabo los objetivos y prioridades nacionales, así como las iniciativas locales.

También apunta en esa dirección el liderazgo pedagógico. El director pedagógico mantiene viva la misión y hace del plan de estudios un recurso atractivo para el crecimiento de los profesores. El plan de estudios básico se construye de manera que sirva de instrumento estratégico y pedagógico, trazando las directrices de cómo deben funcionar el proveedor de educación y las escuelas. El plan de estudios está diseñado para mejorar la salud y la educación de los alumnos, integrando la vida escolar con los acontecimientos de la comunidad.

Todas y cada una de las acciones que se lleven a cabo en un entorno escolar deben tener en cuenta el interés superior de los alumnos y su educación. Conseguir una mejor educación es algo



más que adquirir nuevos conocimientos y habilidades. Las interacciones entre profesores y alumnos son la base del liderazgo pedagógico. Según esta definición, el liderazgo pedagógico implica facilitar la comunicación entre la comunidad escolar y los grupos externos interesados en el éxito de la institución. La gestión del conocimiento, el coaching, el liderazgo y el bienestar son áreas que los líderes deben dominar.

Si está interesado en aprender más sobre el papel del director como líder pedagógico en las escuelas peruanas, nuestro programa de Master Study Tour de una semana está diseñado para satisfacer sus necesidades.

3.2.2. Un Líder Pedagógico

La noción de hacer preguntas puede servir de trampolín para que usted y su comunidad creen rutinas con propósito que incorporen los seis principios rectores del Marco de Aprendizaje Temprano. Preocupaciones como

1. ¿Cómo podemos destacar los puntos fuertes y los talentos de los niños en el entorno preescolar?
2. ¿Qué métodos podemos utilizar para salir de nuestra zona de confort y crear algo nuevo en nuestras listas de tareas?.
3. La cuestión es cómo aumentar el nivel de implicación de las familias en la educación de sus hijos.



4. ¿Cómo podemos apreciar las diferencias al tiempo que apreciamos las similitudes?

5. ¿Cómo podemos animar a los profesores a reflexionar sobre los contextos en los que trabajan y los acontecimientos que conforman su vida cotidiana?

6. ¿Qué métodos podríamos utilizar para investigar y describir el papel del juego y la indagación en la educación?

7. Dado que los profesores aprenden cada día de sus interacciones con los alumnos y entre ellos, ¿cómo podemos fomentar un clima propicio para la autorreflexión y la mejora continua?

Líderes y profesores pueden beneficiarse de estas indagaciones. Así podrán establecer paralelismos entre sus métodos actuales y el entorno escolar ideal que desean crear. Para fomentar un entorno de aprendizaje de alta calidad, un líder pedagógico debe, en parte, establecer procedimientos y políticas que sean coherentes con los valores y objetivos que tiene para su equipo.

Los objetivos a largo plazo que los padres tienen para sus hijos, sus familias y ellos mismos informan sus decisiones cotidianas sobre cómo asignar recursos, gestionar su tiempo, crear entornos positivos y fomentar el éxito de quienes les rodean.

Hay cuatro conceptos rectores que pueden ayudar a los líderes educativos a crear un entorno en el que la práctica transformadora se base en la contemplación y la indagación.



a) Protocolo para apoyar el pensamiento

Los educadores se refieren a menudo a los protocolos cuando trabajan para proporcionar una atención consistente y de alta calidad. Los protocolos se utilizan para dar una manera metódica de ejecutar un trabajo, ya sea limpiar las manos, cambiar un pañal, informar de un accidente o mantenernos seguros. Los procedimientos de limpieza pueden verse favorecidos por el uso de protocolos, que también son un buen recurso para fomentar una actitud metódica de autorreflexión e investigación. Para comprender mejor e incidir en nuestra práctica diaria, incorpora una serie de preguntas centrales que promueven y examinan diversos puntos de vista.

Utilizando los conceptos del Marco de Aprendizaje Temprano u otras herramientas de reflexión, los individuos podrían crear su propio conjunto de preguntas de reflexión para concentrar la conversación.

Un ejemplo de esto en uso es un proyecto de investigación que utilizó una metodología autorreflexiva. Nuestros entornos moldean nuestras creencias y acciones de manera profunda, sentando las bases de nuestra educación. Los profesores y los administradores escolares pueden beneficiarse de un enfoque más deliberado en el diseño de entornos de aprendizaje para los niños pequeños si participan en un estudio colaborativo y reflexivo de estos entornos.



Permita que los profesores se reúnan y aprendan de las aulas de los demás. Centre sus observaciones y fomente conversaciones de seguimiento en profundidad formulando una serie de preguntas.

Los principios del Marco de Aprendizaje Temprano pueden servir de punto de partida para una amplia gama de indagaciones, como por ejemplo

¿Dónde ve que los alumnos demuestran sus habilidades y capacidades?

¿Dónde ve exactamente la participación de las familias, si es que la hay?

Cuando pasas tiempo en esta zona, ¿qué conocimientos obtienes sobre las mentes, las pasiones y el carácter de los individuos que la frecuentan?

¿Con qué frecuencia oyes hablar a los alumnos incluso cuando no están hablando?

¿De qué manera se siente la gente segura al expresarse en este entorno?

¿De qué manera debemos fijarnos en la presentación y la organización de estos recursos?

Creación de comunidades profesionales de aprendizaje (CPA)



El aprendizaje colaborativo tiene lugar en las comunidades profesionales de aprendizaje, que son grupos de individuos que se han unido a lo largo del tiempo por un interés común en el aprendizaje. Para ello, las comunidades de aprendizaje se basan en la teoría del constructivismo social y en la creencia de que los individuos aprenden mejor en un entorno de apoyo y colaboración (Bush, 2019). El éxito de una comunidad de aprendizaje depende de los esfuerzos de un facilitador. Un buen facilitador ayudará a dirigir la conversación, se asegurará de que todo el mundo tenga la oportunidad de hablar, reflexionará sobre lo que se ha dicho y lo resumirá, y establecerá vínculos entre los distintos puntos de vista y creencias.

Una vez que se ha desarrollado la confianza dentro de una comunidad de aprendizaje, la labor del facilitador puede ampliarse para servir de "amigo vital o crucial". Un buen amigo crítico puede ayudarle a pensar en las cosas de nuevas maneras, a cuestionar sus suposiciones y a ver las cosas desde ángulos en los que no había pensado antes (Dueñas, F., Chambilla, Y., Llanos, J., & Romero, 2022). Aunque los líderes educativos pueden desempeñar un papel de facilitadores o amigos críticos, los miembros de estas comunidades proceden de todos los rangos y ámbitos de la empresa o la comunidad. Uno de los métodos más eficaces para el desarrollo del personal es la creación de comunidades profesionales de aprendizaje, en las que los educadores pueden



trabajar en red y examinar juntos la complejidad del aprendizaje de los alumnos y los colegas.

Ponerlo en práctica: organizar lecturas en grupo de libros y artículos Elija un libro o un conjunto de artículos que sean de interés para su público objetivo. Reúne a un equipo de lectores (tanto profesores como padres) y dedica unas horas a discutir cada capítulo o artículo a lo largo de unos meses. Invente sus propias preguntas para utilizarlas como guía en sus charlas.

Esperar con paciencia

Debemos hacer un uso eficiente del tiempo si queremos crear y mantener aulas productivas.

Con demasiada frecuencia, buscamos soluciones rápidas o confiamos en sesiones de formación puntuales con la esperanza de que esto motive a la gente a marcar la diferencia. Pero también sabemos que los profesores necesitan tiempo para reunirse y hablar de los retos a los que se enfrentan a diario con el fin de realizar verdaderos cambios y avanzar en su profesión. Al proporcionar este tiempo adicional, podemos superar la idea de utilizar plantillas o listas de control prefabricadas, que pueden obstaculizar la creatividad y el trabajo en equipo.

Aplicación en el mundo real: Haz que un pequeño grupo de estudiantes analice la foto de un niño o de un grupo de jóvenes para conocer los puntos fuertes y débiles de cada uno.



Ocuparse actualmente de algo realmente fascinante. Las familias y los profesores podrían formar parte de este grupo. Facilita un debate preguntando: "¿Qué observas en la cara o las reacciones del alumno?" para tener en cuenta el punto de vista del niño. El alumno parece centrarse en. ¿Qué aspectos de esta imagen representan mejor la madurez y la habilidad del alumno? ¿Qué es lo que el alumno busca o espera conseguir aquí? ¿De qué manera damos cuenta de la perspectiva desde la que observamos al alumno y de cómo esa perspectiva moldea nuestros puntos de vista? Estas preguntas ayudan a mantener el debate en el buen camino y reducen la probabilidad de que se pierda el rumbo.

Prácticas similares entre los administradores escolares (d).

Los profesionales de la educación deberían tener acceso a experiencias similares a las que defendemos que tengan los alumnos. Queremos que los profesores inspiren la imaginación, proporcionen aulas atractivas que se adapten a todos los estilos de aprendizaje, promuevan la indagación y proporcionen sustento emocional e intelectual a sus alumnos. Animar a los jóvenes a pensar de forma crítica y a colaborar ofreciéndoles los retos adecuados. Para lograr este objetivo, los profesores deben disponer del tiempo y los recursos necesarios para participar en sus propias experiencias de aprendizaje enriquecido. Una vez que lo hayan experimentado ellos mismos, podrán motivar a otros a hacer lo mismo.



Conceptualización de las mejores prácticas en pedagogía para el aprendizaje a distancia

En las dos últimas décadas se ha realizado un considerable trabajo teórico para explicar cómo se produce el aprendizaje en contextos de enseñanza a distancia con tecnología y, por extensión, qué pueden hacer los instructores para mejorar los resultados de los alumnos mientras imparten la enseñanza a distancia. A partir del año 2000, los investigadores canadienses Terry Anderson y D R Garrison, entre otros, crearon y mejoraron la noción de "presencia docente" en el contexto del aprendizaje a distancia. Así pues, los esfuerzos de Anderson, Garrison y sus colaboradores se derivan de los avances en el aprendizaje a distancia a nivel universitario y de la aplicabilidad de dichos avances en el ámbito de la educación K-12. A pesar de esta limitación, muchas de sus ideas parecen aplicables a la conceptualización del aprendizaje a distancia en el aula.

Los educadores de California y China han recurrido a la idea de presencia desarrollada por Anderson y Garrison para orientarse en el uso de la enseñanza a distancia durante el actual cierre de escuelas. Esto se puso de relieve en las recientes orientaciones dadas a las escuelas por el estado de California en el contexto de las cancelaciones escolares debidas a Covid-19. Estar presente como instructor es el primer consejo que se ofrece a los instructores de California en las directrices de pedagogía a distancia del estado,



junto con algunas sugerencias concretas sobre cómo podrían hacerlo. En ninguno de los casos es necesario aspirar a una enseñanza y un aprendizaje simultáneos y ambiciosos. La primera sugerencia es que los instructores graben un vídeo semanal de tres minutos en el que recapitulen los acontecimientos de la semana anterior y expongan los objetivos de la semana a sus alumnos. Como técnica de construcción de la presencia y de comprobación del cumplimiento del compromiso educativo fundamental, la evaluación formativa es muy recomendable.

Anderson y Garrison aportan investigaciones que avalan la eficacia del educador a distancia proactivo y muy visible. La necesidad de abandonar una perjudicial pedagogía "centrada en el profesor" es un tema común en los debates sobre la calidad de la educación, sobre todo en los países con bajos ingresos per cápita. Un tema común en la literatura mundial sobre la calidad de las escuelas es el contraste entre la terrible pedagogía centrada en el profesor, centrada en las técnicas de aprendizaje memorístico, y la excelente pedagogía centrada en el alumno, definida por la indagación dirigida por éste. A este respecto, Serin es típico, ya que, como muchos críticos, cree que es crucial abandonar la idea de la enseñanza como la transferencia de información de un profesor experimentado a un alumno pasivo. Según Serin y otros investigadores, la labor del profesor debería ser ayudar a los alumnos a aprender a aprender. Los alumnos deberían ser más responsables de su propia educación y de las actividades en el



aula, según los comentaristas que establecen un fuerte contraste entre los enfoques de la educación centrados en la enseñanza y los centrados en el alumno.

En los países de altos ingresos, también es común que los educadores creen que es deseable la indagación dirigida por los alumnos, con una mínima supervisión del profesor. Una práctica común en muchos colegios hoy en día es que los profesores den los deberes utilizando una herramienta como Google Classroom, y que luego los alumnos trabajen en la tarea solos o en pequeños grupos. Utilizando una plataforma como Microsoft Teams, los instructores pueden unirse al proceso de aprendizaje como iguales, nunca como dueños, de los destinos de los estudiantes. Para quienes están a favor de un enfoque de la educación más centrado en el alumno, el fomento de la presencia del profesor y la enseñanza directa pueden ser señales de alarma de prácticas inefectivas centradas en el profesor que conducen a alumnos desinteresados. Esto sería un malentendido de lo que Anderson y Garrison tratan de decir. Los estudiantes de un grupo de estudio son participantes entusiastas. El instructor utiliza una pedagogía conversacional que promueve la participación de los estudiantes y da importancia a la evaluación formativa. En lugar de confiar en una vía de información unidireccional, un profesor eficaz fomenta un entorno de clase rico en comunicación bidireccional, en el que los alumnos participan activamente en la resolución de problemas y en el aprendizaje. Sólo proporcionando una serie bien planificada de



ejercicios de aprendizaje mentalmente estimulantes se puede lograr la presencia cognitiva.

Explique cómo puede ser beneficioso el uso de la tecnología en el aula. Cuando se dispone de una sólida infraestructura en línea, la suspensión de las clases ofrece una excelente oportunidad para reevaluar la mejor manera de incorporar los avances tecnológicos en el aula. El enfoque de "flipped classroom" permite obtener muchos resultados positivos. El modelo de "flipped classroom" se diseñó originalmente para un entorno de clase híbrido, pero puede transformarse fácilmente en un entorno de aprendizaje totalmente en línea. La historia de la pedagogía "invertida" y algunos de los desafíos de la implementación de los enfoques a nivel escolar son revisados por investigadores de la Universidad de Hong Kong (Galindo, 2018). En el emergente modelo clásico invertido 46 en la educación superior, los estudiantes tienen que ver videos instructivos en línea y completar tareas en línea relacionadas con conocimientos y habilidades. Tras un breve repaso, el instructor dirige una clase formal en la que los alumnos trabajan sus problemas y malentendidos y ponen en práctica sus conocimientos recién adquiridos mientras reciben retroalimentación. Últimamente se ha debatido mucho sobre cómo debe utilizarse la tecnología en el aula. La Education Endowment Foundation del Reino Unido ha realizado recientemente una evaluación de la base de pruebas relacionadas con el uso de la tecnología digital para aumentar el aprendizaje. Como resultado de este análisis, la EEF ha publicado



un manual para educadores que detalla cómo tres aspectos de la práctica en el aula podrían beneficiarse del uso de herramientas digitales:

Aplicación en el mundo real:

Fiesta de bloques Organice una fiesta de bloques para que los profesores (o los profesores y las familias) puedan tener una experiencia práctica con los bloques y aprender más sobre la variedad y la profundidad de las opciones disponibles para la construcción de bloques. Puede proporcionar bloques entrelazados o individuales. Haz que los grupos realicen una tarea juntos, como ver quién puede construir la torre más alta o quién puede crear mejor una narración con los bloques. Cuando los adultos se reúnen por primera vez, experimentan muchos de los mismos sentimientos y dificultades que los niños. Asegúrate de que hay tiempo suficiente para el juego y el posterior debate. Preguntas como "¿Qué has aprendido sobre los bloques que no sabías antes?" pueden ayudar a concluir el ejercicio y hacer que los niños piensen en lo que han aprendido. ¿Qué papel desempeñaron los demás jugadores o los espectadores para influir en tu actuación? ¿Cómo manejaste los desafíos que enfrentaste? ¿Puedes pensar en algún paralelismo entre tu situación y la forma en que los niños juegan con bloques?

La pintura, la arcilla y los componentes sueltos son sólo algunos ejemplos de "juego con materiales" que pueden presentarse a los niños o utilizarse con ellos.



3.2.3. Principios del liderazgo pedagógico

Gestión de la responsabilidad escolar.

Rafael, B., y Orbegoso, V. (2019). La administración toma medidas deliberadas para garantizar que el liderazgo pedagógico contribuya a mejorar las perspectivas personales, educativas y profesionales de los alumnos una vez graduados. La administración del centro se asegura de que haya sistemas para evaluar la calidad del liderazgo de los profesores y para hacer los ajustes necesarios. El personal que desempeña funciones de liderazgo pedagógico es evaluado de forma justa y tiene acceso a una formación y un apoyo de alta calidad gracias a la implicación positiva de la dirección, tanto a nivel departamental como institucional.

El estado del liderazgo pedagógico.

El liderazgo en el aula es muy apreciado por su potencial para impulsar los logros académicos de los alumnos. En todo el grupo existen mecanismos de desarrollo profesional y apoyo, así como tiempo de retiro, para los profesores que asumen funciones de liderazgo en el aula.

Antecedentes y experiencia.

El personal de liderazgo en educación tiene una amplia experiencia en el aula. Se incluyen en esta categoría los entornos que necesitan una formación especializada, como las escuelas para discapacitados, las iglesias que necesitan líderes espirituales, las



organizaciones juveniles, los colegios residenciales y los centros comunitarios para adolescentes en situación de riesgo.

Teoría y práctica educativa.

El personal que ocupa puestos de liderazgo pedagógico está profundamente familiarizado con los retos pedagógicos y didácticos propios de los contextos de educación alternativa.

Pedagogía maorí

Los educadores que ocupan puestos administrativos comprenden los retos que supone trabajar con una población estudiantil multicultural como la de los alumnos maoríes matriculados en la EA y pueden asesorar a los profesores sobre la mejor manera de abordar estas cuestiones (véanse también los indicadores de buenas prácticas en la educación alternativa, especialmente la pedagogía para los alumnos de riesgo).

Énfasis en los resultados de los estudiantes.

El liderazgo en el aula tiene como objetivo aumentar las posibilidades de éxito de los estudiantes en sus campos elegidos y en la vida más allá de la escuela secundaria. El liderazgo en el aula irradia esperanza y energía para influir positivamente en la vida de los estudiantes.



Liderazgo creativo, flexible y persistente.

El personal que ocupa puestos de liderazgo pedagógico es consciente de que este tipo de educación puede exigir un enfoque más ecléctico, inventivo y creativo para conseguir los mismos o mejores resultados con los alumnos que las formas tradicionales de educación.

Valores y acciones éticas.

Los miembros del personal que ocupan puestos de liderazgo en la enseñanza demuestran prácticas inclusivas y destacan las capacidades latentes de los alumnos para aprender y crecer.

El uso estratégico de los datos para informar el cambio.

Como resultado del liderazgo pedagógico, los estudiantes son más capaces de analizar sus propios datos de éxito y de realizar autoevaluaciones más precisas, lo que contribuye al desarrollo de métodos para mejorar las experiencias educativas y sociales de los estudiantes.

Métodos y enfoques efectivos

- Las prácticas eficaces, como las descritas en el documento Teacher Learning and Professional Development del Ministerio de Educación: Síntesis de la mejor evidencia, son congruentes con los métodos utilizados por los líderes educativos. Por lo



tanto, los resultados para los estudiantes estarán en la vanguardia de los procesos de desarrollo del liderazgo docente:

- Realizar mejoras en el aula a partir de los datos recogidos en las evaluaciones tanto de los tutores como de los alumnos.
- Involucrar a los tutores en una amplia gama de oportunidades de aprendizaje y aplicación.
- Invitar a los tutores a colaborar en el desarrollo de su experiencia docente es una gran manera de maximizar los beneficios de su formación.
- Utilizar a profesionales (como especialistas en el campo que se enseña) para ayudar a los profesores a comprender mejor los conceptos complejos.
- Contar con una dirección de proveedores comprometida y capaz de articular una visión del desarrollo profesional y de guiar, dirigir y coordinar la formación de su personal.
- Seguir en la misma dirección para obtener mejores resultados.

3.2.4. Hábitos de un líder pedagógico

Para Mejía, N. (2021). Nos menciona que Bien, vamos a pretender que cada persona del sistema es un educador brillante. Para todos nosotros, Los 12 hábitos de un líder pedagógico es una oportunidad para aprovechar conscientemente el potencial latente de nuestros recursos humanos. Es importante que los alumnos aprendan a pensar de forma innovadora en lo que respecta a su experiencia educativa. Cada vez que oigo hablar de una nueva idea a un



superintendente, director o profesor, sé que todos ellos se han comprometido con algún tipo de plan de desarrollo profesional.

Además, no se trata de una ocurrencia al azar.

Creo que todo lo que queremos conseguir en nuestras aulas depende de nuestra capacidad para adaptarnos a un entorno siempre cambiante. De hecho, así es. ¿Qué pasaría si todos hiciéramos un esfuerzo consciente por desarrollar determinadas habilidades y rutinas? No puedes ofrecer lo que no tienes, como dice John C. Maxwell, y tradicionalmente se esperaba que transmitiéramos lo que habíamos aprendido. El aula de hoy es una escuela de aprendizaje profundo, una escuela construida para el futuro, y es en ella donde impartimos nuestro sentido de identidad a nuestros alumnos. Hay muchas razones por las que creo que es más esencial ser quienes somos que lo que sabemos. Tal vez haya sido así desde el principio; la historia no puede decirlo. En última instancia, depende de cada individuo su propia transformación. Además, no podemos fomentar la innovación educativa sin abrazar la necesidad de transformación. Entonces, ¿qué es lo que motiva a un profesor a probar algo nuevo en el aula? Adelante, eche un vistazo a su interior. ¿Debemos hacerlo?

A continuación se enumeran las 12 características de un líder educativo. Hacerlo no es investigar. Mis años de docencia me han proporcionado la siguiente sabiduría. Todos los niveles de la administración educativa pueden beneficiarse de la adopción de estas prácticas. Creo que todo líder que adopte estas prácticas



acabará viendo una influencia significativa en las personas que dirige.

Tener un diálogo interno positivo

Se afirma que la educación consiste en crear vínculos. Es fácil pasar por alto la importancia del vínculo que tenemos con nosotros mismos. Me refiero a la conversación con uno mismo. Probablemente sea mejor que nuestros compañeros no escuchen las cosas que nos decimos a nosotros mismos. Desgraciadamente, tengo que mencionarlo ya que nuestros pensamientos y palabras tienen un impacto directo en cómo nos comportamos cada día. En muchos casos, las expectativas que tenemos sobre nosotros mismos, nuestros compañeros de trabajo y nuestros alumnos son las que realmente se cumplen. En mi opinión, es algo que todos los escolares deberían aprender.

Un buen consejo de Jim Rohn: "Mantén la guardia en la entrada de tu mente". Nadie vence sistemáticamente a su propia

imagen de sí mismo. Nadie. Nuestros monólogos interiores influyen en la forma de pensar y sentir de nuestros alumnos. Aunque la siguiente cita de Bruce Lee, "Un buen instructor salvaguarda a sus alumnos de su propio impacto", puede parecer demasiado delicada, no podría estar más en desacuerdo. Tengamos cuidado con nosotros mismos.



Aumenta la autoconciencia

Carl Jung dijo una vez: "Hasta que no lo hagas inconsciente, consciente, gobernará tu vida y lo llamarás destino". "Me encontré con esta frase mientras leía algo y me llamó la atención. Una educación excelente, según David Foster Wallace, no produce información sino conciencia. Esto explicaría, por ejemplo, por qué muchos estudiantes de primer año entran en la universidad con un sentido inflado de su propio conocimiento. Los graduados han estado expuestos a ideas y temas más complejos, por lo que se dan cuenta de lo mucho que no saben. ¿Todo lo que hemos logrado hasta ahora es producto de un trabajo deliberado o de nociones preconcebidas? Si queremos repensar las escuelas y garantizar que cada niño tenga la oportunidad de desarrollar todo su potencial, debemos, en mi opinión, ir más allá de nuestros resultados actuales. En la medida en que eso sea aplicable.

En el antiguo modelo de educación, los niños eran tratados como recipientes vacíos que esperaban ser llenados con datos y cifras. La sabiduría convencional en las aulas de hoy puede ser que los propios estudiantes siempre sepan las respuestas (4 o 6 C). El aprendizaje se denomina educó en latín, que significa "sacar" o "hacer salir" en inglés. Como educadores, nuestra labor es ayudar a los alumnos a desarrollar una perspectiva más amplia. En palabras de Christian Simpson, "las mejores decisiones son el resultado de la conciencia". Paul es un matemático con talento. En



este punto está ciego a la verdad. No se puede enviar nada al extranjero si no sabemos lo que tenemos que enviar. Por ello, es crucial poner más énfasis en el potencial de los estudiantes (y en el nuestro) que en sus (o nuestros) logros reales.

Establece objetivos claros por escrito

El éxito, en este sentido, podría definirse como la mejora constante de las posibilidades de alcanzar los objetivos individuales. Los logros se miden por el movimiento hacia adelante. Al menos en mi caso así es. Poner mis aspiraciones por escrito ha sido de gran ayuda. Para ello es necesario tener una idea clara de los propios deseos. De verdad. Es importante establecer objetivos SMART, pero también deben motivarte. He aprendido que el método que utilizo para crear mis objetivos es crucial. La acción de poner las propias aspiraciones por escrito y darles una forma que inspire la acción. Lo que hace en ti es increíble. Creo que si queremos personalizar la educación para todos los niños, debemos ser capaces de ayudar a todos los estudiantes a desarrollar un plan de acción y a alcanzar sus objetivos.

Es intencional y consistentemente disciplinado.

Convertirse en un líder educativo más eficaz, por ejemplo, es una batalla cuesta arriba. Hay que actuar a propósito y atenerse a la estrategia. Realmente no tiene nada que ver con la inteligencia. La mayoría de las personas tienen sentido común. Es más bien una cuestión de introspección. Nuestras luchas internas son mucho



más destructivas para nuestras esperanzas y ambiciones que cualquier contratiempo externo. "Hay dolor en la vida. El dolor de la disciplina o la agonía del arrepentimiento. Tienes que decidir si quieres pagarlo", dice John Maxwell. No tener este rasgo no hará que te sientas mejor contigo mismo. Pero las cosas que hacemos regularmente son las que realmente importan. Pensemos en el juego del golf. Hay cuatro rondas en un torneo. ¿Por qué? Un día, todos los golfistas tiran 66. Se juegan 2 rondas y luego se elimina a la mitad de los participantes. Uno de los más inconsistentes. Los mejores están por delante después de cuatro rondas. Los más fiables. En la vida real, es lo mismo. Hay un buen momento para todos. Hacer lo correcto requiere que seamos coherentes. ¿Relaciones, valores, comportamientos y elecciones? Cualquiera puede tomar el timón. Tomar el timón.

Está en red

Nuestra especie ha evolucionado para trabajar en grupo. Cuando trabajamos juntos, logramos más. Sin embargo, no es tan habitual en las aulas. En cualquier caso, estamos progresando. El aislamiento es una opción del estilo de vida moderno.

Un imperativo moral, compartir y trabajar en red son ahora partes integrales de mi vida. Si necesitara ayuda, ¿por qué no iba a ir a buscarla? Con tantas opciones para establecer conexiones con otros en el mundo moderno, es un momento increíble para ser estudiante.



Pero no tiene mucho sentido si nuestra primera red no incluye a los demás individuos de nuestro edificio. Un estudiante en red tiene los mismos objetivos que cualquier otro estudiante conectado, y se espera que cada estudiante conectado desempeñe un papel activo en el proceso de aprendizaje. Es una calle de doble sentido de la generosidad. Es un esfuerzo por mejorar todo el sistema. Sobre todo porque tenemos la capacidad de hacerlo. Todos nuestros hijos tienen acceso a una gran variedad de recursos en línea. ¿Qué estrategias de enseñanza y encuentros sociales eficaces utilizamos ahora en el aula? Necesitamos obtener una respuesta a esta cuestión crucial.

Refleja

Tomar la iniciativa es un rasgo distintivo del liderazgo eficaz. Se trata de mirar hacia delante y elegir la ruta que nos lleve a ella con seguridad y rapidez. Es necesario tener previsión e introspección. Se ha dicho que la vida es un aula, y que sacamos lecciones de todo lo que encontramos. Cuando reflexionamos sobre nuestro pasado, creo que obtenemos la mayor sabiduría.

Hace visible el propio aprendizaje

Ser un ejemplo para que otros lo sigan es una herramienta poderosa. Esto se debe a que los ejemplos sientan precedentes. Al poner nuestros conocimientos a la vista de los demás, podemos generar confianza y credibilidad. La confianza en uno mismo es esencial. Sí. Fomenta la admiración y la estima mutuas entre los



alumnos. Es una buena práctica que encaja con el concepto de estar conectados y crecer como grupo. Hacer transparente mi propio aprendizaje, hablar de los temas difíciles y de los problemas que intento resolver, es una forma de ayudar a mis colegas en su propio desarrollo profesional. Esto abre la puerta a que mis compañeros enseñen y se cuestionen unos a otros. Sin el apoyo de mi PLN, no me habría convertido en la persona que soy hoy. Y punto. La importancia de dar a conocer nuestra educación ha crecido en mí en los últimos años. Imagina que cada profesor publicara un solo post en su blog cada semestre para documentar y difundir el progreso de los alumnos. ¿Se imaginan lo pronto que mejoraríamos todos? Mi opinión es que si queremos mejorar la educación para todos, tenemos que animar a los estudiantes a mostrar sus conocimientos. Lo que no vemos, no podemos cambiarlo.

3.2.5. Rol del líder Pedagógico

Según Mayta, M. (2022). Ser un líder en el aula significa estar siempre empujando y tirando de ti mismo, de tus alumnos y de tus colegas hacia nuevas cotas de rendimiento académico. El propósito de estos materiales es dotar a los estudiantes de las herramientas que necesitan, pero también pretenden reorientar el campo y dar respuestas a cuestiones apremiantes, y animan a los estudiantes a mirar más allá de las líneas limpias del aula y a las confusas realidades del mundo real en un esfuerzo por desentrañar la intrincada red de factores que determinan cómo se utilizan las



palabras y las frases en su contexto.

3.2.6. Motivación

3.2.7. Consejos para motivar a los docentes

Según Weinstein et al. (2019). Nos menciona los siguientes conceptos:

a. Estar disponible

El trabajo de un administrador escolar es facilitar la enseñanza y el aprendizaje reduciendo las cargas administrativas del profesorado. Si tus profesores se sienten abrumados, haz todo lo que puedas para aligerar su carga. Antes de intervenir para ayudar en el aula, puedes preguntar a los profesores en qué podrían necesitar tu ayuda para que no sientan que estás microgestionando. Asegúrate de que los instructores disponen de las herramientas informáticas necesarias para realizar tareas tediosas.

b. Elogie públicamente a los maestros

Motivar a un profesor es innecesario si se siente apreciado en su puesto. Estos instructores tienen lo necesario para seguir adelante.

c. Anime a los maestros a recompensarse mutuamente

Inventa algún tipo de premio a la docencia que pueda entregarse al final del día, de la semana o del mes. Se puede otorgar a un profesor que se esfuerza más allá de su deber dentro y fuera del aula. Deje que el ganador más reciente elija al siguiente



homenajeados. Esto no sólo anima a los alumnos a hacer su mejor trabajo, sino que también les ayuda a estar más abiertos a las sugerencias de sus compañeros.

d. Deje espacio en el presupuesto para pequeños obsequios

Si quieres mostrar tu agradecimiento a los educadores que van más allá, considera la posibilidad de hacer algunos pequeños regalos, como tarjetas de regalo para la cafetería del colegio. Un profesor que asume un turno adicional de supervisión debe ser reconocido y agradecido por sus esfuerzos de alguna manera. Proporcione a sus instructores un poco de café extra; se lo agradecerán.

e. Brinde oportunidades para tomar descansos

Considere la posibilidad de proporcionar a cada educador un formulario que pueda utilizar para solicitar una mañana o una tarde libre. Esto se puede proporcionar una vez cada semestre, pero tendrás que tenerlo con bastante antelación para localizar a un profesor sustituto. Este pequeño gesto demostrará a tu instructor que valoras su opinión y que harás todo lo posible para que esté satisfecho con tu trabajo.

f. Reconocer los tiempos clave de estrés.

La formación del profesorado no debe acumularse sobre la calificación, ya que esto sólo añadirá estrés. Es mejor aplazar los cambios importantes y el estrés adicional hasta que termine el



semestre y los profesores hayan tenido tiempo de calificar los exámenes y redactar sus informes. El resultado es que la insatisfacción de los educadores crece. Durante este tiempo, si puedes ayudar de alguna manera, ya sea asumiendo un trabajo extra o supervisando a los alumnos durante el almuerzo, ¡hazlo!.

g. Fomentar la colaboración.

La colaboración de sus educadores puede tener un efecto profundo en el impulso de sus alumnos. Se reconocerán los mejores métodos de instrucción utilizados por los educadores más experimentados. Los profesores que se encuentran en el inicio de su carrera escucharán que sus prácticas innovadoras son apreciadas. Si desea formalizar la cooperación en su institución, puede considerar la posibilidad de formar comunidades profesionales de aprendizaje. Promueva el trabajo en equipo utilizando software de gestión de proyectos como Planboard, Google Drive y Asana.

3.2.8. Técnicas de motivación de los docentes

Técnicas de motivación a corto plazo

Puede utilizar estas estrategias en el aula para mantener a sus alumnos comprometidos y concentrados en lo que está enseñando:

a. Objetivos claros

Es bueno exponer los objetivos de la clase al principio de la sesión.



Cuando se pide a los alumnos que "expliquen por qué A envió una carta a B", en lugar de "evaluar la conexión más profunda entre A y B", es más probable que completen la tarea y sigan adelante.

b. Tiempo

También es beneficioso compartir con los alumnos el tiempo que puede durar una actividad o sección de la clase.

Tus hijos serán más eficientes con su tiempo si saben que vas a empezar una actividad práctica a la media hora y no al principio de la misma.

c. Varíe sus lecciones

Los alumnos perderán interés si el tiempo de clase se dedica constantemente a escuchar una conferencia seguida de la cumplimentación silenciosa de una hoja de preguntas.

Los alumnos emplearán una variedad de habilidades y técnicas de aprendizaje si, por ejemplo, les muestra un cortometraje aplicable y luego les hace trabajar en grupos para que propongan ideas para un póster. Averigüe a qué enfoques de instrucción responde mejor su grupo probándolos.

d. Use incentivos de aprendizaje

Mantenga a sus alumnos comprometidos prometiéndoles un divertido juego de aprendizaje al final de la clase si completan todo el trabajo escrito requerido.



En el caso de temas menos atractivos o relevantes, los alumnos pueden beneficiarse mucho de los incentivos de aprendizaje. Proporcione una razón convincente de por qué deberían apoyar su causa.

e. Evaluar su aprendizaje

Para que tus alumnos presten atención, puedes amenazarles con hacer un breve cuestionario al final de la clase o al comienzo de la siguiente.

Con un cuestionario de diez preguntas puedes aprender mucho sobre su interés, y recompensar a los que obtengan las mejores puntuaciones puede levantarles el ánimo.

Técnicas de motivación a largo plazo

Usted y sus alumnos pueden superar una sesión de clase con un poco de apoyo de la motivación a corto plazo, pero los efectos de las estrategias de motivación a largo plazo pueden ser mucho más profundos.

Crea un buen ambiente en tus sesiones

Cuando los alumnos se apoyan mutuamente y saben que no serán señalados o ridiculizados por sus errores, rinden más como grupo. No se arriesgarán si no saben que se les va a animar.

Es importante aplaudir a los que se esfuerzan y castigar a los que intentan desanimar a los demás.



Lee El arte del tacto y la diplomacia y Cómo crear cohesión de grupo si necesitas algunos consejos sobre cómo hacer que todos tus alumnos se sientan importantes en el aula.

a. Relacione los resultados actuales con un examen o evaluación futuros

Una buena manera de motivar a tus alumnos para que mejoren su rendimiento es proporcionarles una estimación de la nota o puntuación que pueden esperar obtener con su actual nivel de esfuerzo.

Al dirigirse a todo el grupo a la vez, aumenta la participación de todos los alumnos y, por tanto, la motivación.

b. Explicar cómo puede mejorar

La clave para que esto funcione es proporcionar a los alumnos comentarios individuales.

Asegúrese de que sus alumnos son conscientes de ello si a menudo no se fijan en detalles menores o si tardan demasiado en completar una pregunta. Saber que los alumnos pueden aumentar sus notas utilizando unas cuantas estrategias sencillas es un fantástico estímulo para la confianza.

c. Construir una buena relación

En general, cuando los alumnos tienen una relación positiva con su educador, se esfuerzan por hacerlo mejor.



Algunos estudiantes pueden estar dispuestos a compartir con usted en privado problemas que nunca compartirían delante del resto de la clase, por lo que podría ser beneficioso invitarles a quedarse atrás para una charla rápida. Consulta Qué es la empatía y Cómo construir relaciones para obtener algunos consejos y sugerencias adicionales.

d. Hable con colegas

Averiguar si es usted el único preocupado por el rendimiento de un determinado alumno es una buena idea. Si un profesor es responsable del bienestar espiritual de su hijo, es probable que esa persona esté al tanto de sus preocupaciones e incluso puede tener una idea de lo que está pasando en casa o con la salud de su hijo que podría estar causándolas.

e. Hablar con los padres

Si eres profesor, en algún momento del curso escolar te reunirás con los padres. Es una buena idea incluir a los padres del alumno si quieres motivarles para que estudien más o adquirir conocimientos sobre cualquier problema personal que pueda estar interfiriendo en su éxito académico. Es posible que esto provoque desacuerdos.

3.2.9. Perfiles de motivación docente y cómo impactan en el bienestar

Motivación positiva y negativa.



Nos fijamos en tres fuentes de inspiración:

La percepción que tienen los profesores de su propia competencia en el aula se conoce como autoeficacia.

La evaluación del profesorado se centra en cómo los profesionales valoran sus propios esfuerzos.

Las aspiraciones de crecimiento profesional de los profesores, que hacen hincapié en el dominio del propio oficio.

También nos fijamos en tres fuentes de inspiración deprimentes:

La ansiedad de los profesores: inquietud o malestar provocado por el estrés o la preocupación por el propio trabajo.

La falta de confianza de los profesores en sus capacidades para influir o alcanzar determinados objetivos en el aula.

Es natural que los educadores quieran hacer un buen trabajo y no defraudar a nadie, pero algunos de ellos pueden estar sufriendo una evitación del rendimiento.

Resultados de la felicidad.

Queríamos saber no sólo cuáles eran los perfiles motivacionales más comunes entre los educadores, sino también cómo se relacionaban con otras medidas de satisfacción laboral. En concreto, nos fijamos en estas tres medidas de felicidad:

El deleite o placer que los educadores sienten por su trabajo.



Los profesores que tienen alegría en el trabajo son resistentes ante los inevitables fracasos y dificultades que forman parte de cualquier profesión (por ejemplo, los plazos competitivos, la presión y las tareas exigentes).

El agotamiento del profesorado se refiere a la creciente tendencia de los educadores a abandonar la profesión.

¿Qué perfiles de motivación descubrimos?

La muestra incluyó a 519 educadores de centros de enseñanza primaria y secundaria de Australia. Los participantes rellenaron un cuestionario sobre su motivación y felicidad. De nuestras investigaciones surgieron cinco características motivacionales únicas.

Perfil 1: enfoque de éxito

El primer grupo de educadores informó de niveles significativamente más altos de motivación positiva (autoeficacia, valoración y dominio) y niveles más bajos de motivación negativa que el segundo grupo (ansiedad, evitación del rendimiento, control incierto). Estos educadores parecen tener un perfil motivacional sólido: son conscientes de los pasos que deben dar para alcanzar sus objetivos (a pesar de la falta de certeza sobre los resultados de esos pasos), y no están preocupados ni son propensos a utilizar técnicas de evitación del rendimiento. Estos educadores tienen un historial de logros.



Perfil 2: Búsqueda de éxito

El grupo dos tenía niveles superiores a la media de orientación a la autoeficacia, evaluación y dominio, y niveles inferiores a la media de control incierto, ansiedad y evitación del rendimiento. Los profesores que pertenecen a esta categoría están bien motivados con respecto a los elementos motivadores positivos, no sufren de falta de control percibido, ansiedad excesiva ni tendencias de evitación del rendimiento.

Por ello, dan la impresión de que se proponen alcanzar sus objetivos profesionales.

Perfil 3: desmotivado

Se observó que tanto la motivación positiva como la negativa de estos educadores estaba por debajo de la media. Estos instructores no se preocupan por dar un mal rendimiento (baja ansiedad, evitación del rendimiento) ni sienten que les falte control sobre sus aulas. Sin embargo, tienen un escaso sentido de la competencia, no valoran mucho su función docente y no se centran en ayudar a los alumnos a alcanzar el dominio. Parece que estos educadores carecen de motivación.

Perfil 4: miedo al fracaso

La autoeficacia y la evaluación eran más bajas de lo habitual, la orientación al dominio estaba en torno a la media, pero el control poco claro, la ansiedad y la evitación del rendimiento estaban por



encima de la media. Por lo tanto, parece que estos educadores no están muy motivados en su trabajo y, en cambio, están plagados de aprensión y preocupación por hacer un mal trabajo. Aquí se refleja un claro perfil de alguien que tiene miedo a fracasar.

Perfil 5: fracaso al aceptar

El último grupo tenía unos niveles de control incierto y de ansiedad o evitación del rendimiento muy inferiores a la media, y unos niveles de dominio o autoeficacia significativamente superiores a la media. En otras palabras, estos educadores luchan con bajos niveles de autoeficacia, evaluaciones negativas del trabajo y una incapacidad para verse a sí mismos como capaces de mejorar el aprendizaje de sus alumnos. No parecen preocupados por su tarea, ya que se han rendido o han aceptado que van a fracasar.

Nuestra investigación clasificó a los educadores en cinco categorías distintas, cada una con su propio perfil motivador. El siguiente paso fue observar si existen disparidades notables en los resultados de bienestar entre estos grupos demográficos.

El optimismo en el trabajo fue mayor entre los que se identificaron con el perfil centrado en el éxito. Los perfiles de los desmotivados y de los ambiciosos también revelaron cotas comparables. A continuación, el perfil de aceptación del fracaso y, por último, el de fobia al fracaso.



La antítesis de la satisfacción en el trabajo se lograba con la desvinculación del propio trabajo. Así, el perfil centrado en el éxito fue el que registró los niveles más bajos, seguido por el perfil de búsqueda del éxito, el perfil desmotivado, el perfil de miedo al fracaso y el perfil de aceptación del fracaso.

3.3. MARCO CONCEPTUAL

3.3.1. Liderazgo

La capacidad de "liderar" o guiar a otras personas, equipos u organizaciones enteras es un tema de estudio y un valioso talento por derecho propio. La literatura especializada abarca puntos de vista divergentes, incluidos los que comparan y contrastan los estilos de liderazgo oriental y occidental, así como (dentro de Occidente) los de Estados Unidos y Europa. El liderazgo se define como "un proceso de influencia social mediante el cual una persona puede conseguir la cooperación y el apoyo de otros para lograr un objetivo compartido" en las instituciones académicas estadounidenses.

3.3.2. Líder

En lugar de las estrategias de gestión destinadas a mantener y mejorar el rendimiento existente, este modelo prima las estrategias creativas y orientadas al futuro.

3.3.3. Liderazgo pedagógico.

El conocimiento de cómo se produce el aprendizaje, así como la teoría y la práctica que apoyan esa comprensión, es lo que queremos decir cuando



hablamos de pedagogía. La ciencia del aprendizaje es esencialmente el estudio del proceso educativo.

CAPÍTULO III

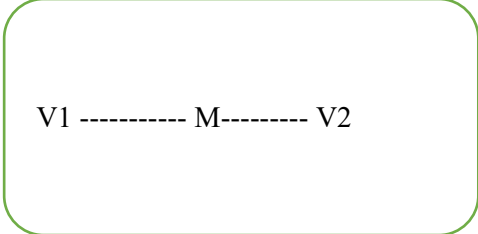
METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

6.1. MÉTODO DE INVESTIGACIÓN

Para Tapia, M. S. (2020). Método es el medio o camino a través del cual se establece la relación entre el investigador y el consultado, para la recolección de datos y el logro de objetivos.

6.2. DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN

Este trabajo de investigación se enmarcará en el diseño descriptiva explicativo. Los diseños de investigación transeccional o transversal recolectan datos en un solo momento, en un tiempo único. Su diseño se esquematiza de la siguiente manera:



V1 ----- M----- V2

Donde:

M: Muestra

V1 = Liderazgo Pedagógico

V2 = Motivación

Según Hernández, R. (2018) Existe la investigación empírica que se define a la investigación que se basa en la observación que ayuda a descubrir lo desconocido y que contribuye a comprobar una hipótesis.

6.3. NIVEL Y TIPO DE INVESTIGACIÓN

Según el criterio de la naturaleza de la investigación, es una investigación **explicativa** porque es aquella que tiene relación causal; no solo persigue describir o acercarse al problema estudiado, sino que intenta encontrar las causas del mismo. Según el propósito de la investigación es nivel **básico**.

6.4. POBLACIÓN Y MUESTRA

6.4.1. Población

La población se refiere a la totalidad de todo el personal docente que se ajustan a un conjunto de especificaciones. En este estudio, la población está constituida por docentes y directores de las Instituciones Educativas de nivel Primario del Distrito de Pitumarca – 2022.

TABLA N 1

Docentes de las Instituciones Educativas de nivel primario Distrito de Pitumarca – 2022.

N°	INSTITUCIONES EDUCATIVAS PRIMARIAS	N° DE DOCENTES	N° DE DIRECTORES
01	I.E. N°56097 - Uchullucllu	03	1
02	I.E. N°56098 – Ananiso	02	1
03	I.E. N°56099 – Huasapampa	03	1
04	I.E. N°56100 – Huatabamba	01	1
05	I.E. N°56101 – Karwi	03	1
06	I.E. N°56102 – Huito	03	1
07	I.E. N°56103 – Japura	02	1
08	I.E. N°56104 – Hanchipacha	04	1
09	I.E. N°56337 – Phinaya	04	1
10	I.E. N°56389 – Chilca	03	1
11	I.E. N°56417 – Labraco	03	1
12	I.E. N°56442 - Papachani	01	1
13	I.E. N°56052 – Pitumarca	27	1
14	I.E. N°501461 - Pampachiri	03	1
TOTAL		62	14

FUENTE: UGEL CANCHIS

6.5. MUESTRA

Para Hernández, R., & Mendoza, C. (2018). menciona que:

“Una muestra es una selección representativa de una población mayor que comparte muchos de los rasgos esenciales de la población a pesar



de su tamaño relativamente modesto. La capacidad de generalizar los resultados a la población es una característica clave de las muestras, que permite a los investigadores trabajar con muestras que contienen las características principales de la población." (p.35).

Se tomo tipo de muestreo no probabilística intensional siendo, la muestra toda 14 directores y 62 docentes.

6.6. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

6.6.1. Técnicas

ENTREVISTA

Otro de los mecanismos para recolectar los datos necesarios, el cual permitió obtener información respecto del problema de investigación planteada y de acuerdo a los fines del trabajo de investigación como es el liderazgo pedagógico. Se utilizó para efectos de obtención de la información relacionada con el logro de aprendizajes y sus estrategias de enseñanza.

ENCUESTA

Una forma sencilla de investigar la relación entre variables es mediante encuestas y cuestionarios.

6.6.2. Instrumentos

CUESTIONARIO:

Método de recopilar información de los encuestados sobre la administración educativa y la gestión pedagógica.

6.7. PLAN DE ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE DATOS

Para poder interpretar y analizar los datos correspondientes recabados se hicieron las siguientes acciones:



Se mostraron los cuadros de distribución porcentual correspondientes y, luego, se analizó y describió los datos que contiene y se analizaron considerando las hipótesis y el marco teórico.

Se ilustraron los cuadros estadísticos con los gráficos de barras que sean necesarios.

6.8. ESTILO O NORMAS DE REDACCIÓN

El estilo APA (Asociación Americana de Psicología) se usa más comúnmente para citar fuentes dentro de las ciencias sociales.



CAPÍTULO IV

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1. Definición de contexto

El trabajo de investigación tuvo lugar en las instituciones de nivel primario del Distrito de Pitumarca, En este estudio, la población está constituida por docentes y directores de las Instituciones Educativas de nivel Primario del Distrito de Pitumarca – 2022. Teniendo como muestra no probabilística a 62 docentes. Esta investigación fue relevante ya que se logró comprobar la influencia de liderazgo pedagógico en la motivación de los docentes de las Instituciones de nivel primario del Distrito de Pitumarca, cusco, 2022.

4.2. Presentación del instrumento

A continuación, presentamos el instrumento de encuesta- cuestionario de la variable independiente y dependiente para ambas variables.

VARIABLES	INSTRUMENTOS
VI: liderazgo pedagógico	cuestionario
VD: motivación	cuestionario

4.3. Presentación de resultados

7.3.1. Variable independiente: liderazgo pedagógico

TABLA N° 01

¿Cree que la gestión de los centros educativos para la rendición de cuentas ayuda a los estudiantes a tener éxito académico?

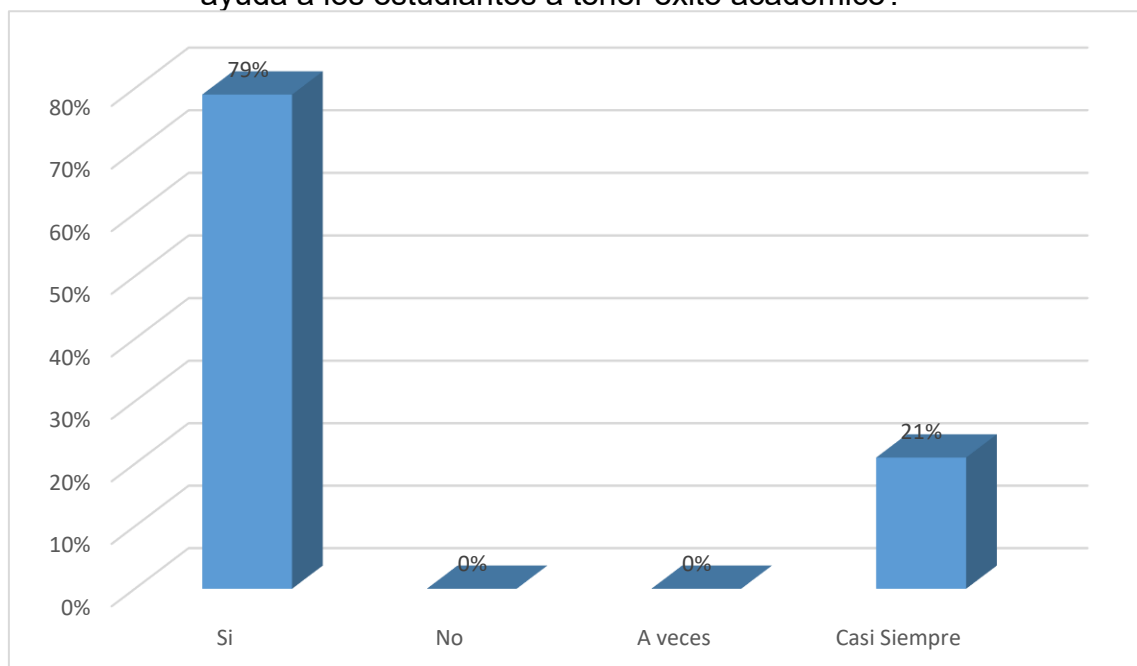
	Frecuencia	Porcentaje
Si	11	79%
No	0	0%
A veces	0	0%
Casi Siempre	3	21%
Total	14	100,0%

Fuente: Encuesta

Elaboración: Propia

Figura 01

¿Cree que la gestión de los centros educativos para la rendición de cuentas ayuda a los estudiantes a tener éxito académico?



Fuente: Cuadro anterior

Elaboración: Propia

INTERPRETACIÓN:

Según la tabla y figura 1 se encuentra que, de un total de 14 directores que hacen el 100%, 11 directores que representan el 79 % indican que, **Si** creen que la gestión de los centros educativos para la rendición de cuentas ayuda a los estudiantes a tener éxito académico, 03 directores que representan el



21 % indican que **Casi Siempre** creen que la gestión de los centros educativos para la rendición de cuentas ayuda a los estudiantes a tener éxito académico.

TABLA N° 02

¿Cree que la experiencia del supervisor del profesor es crucial para el desarrollo de las capacidades de los alumnos?

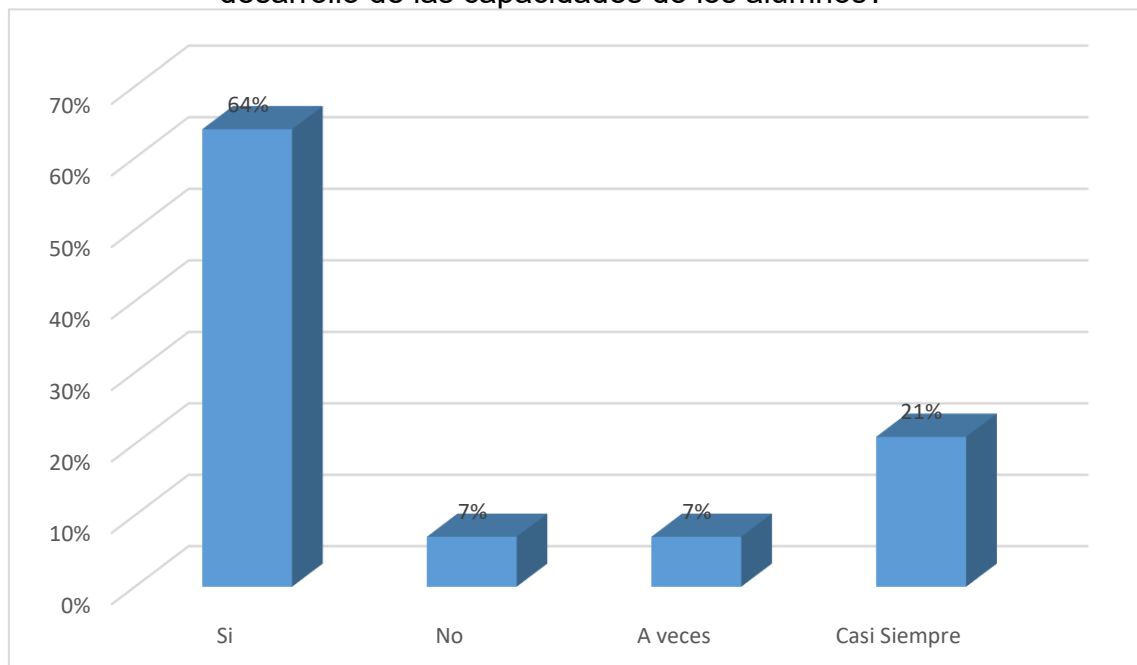
	Frecuencia	Porcentaje
Si	9	64%
No	1	7%
A veces	1	7%
Casi Siempre	3	21%
Total	14	100,0%

Fuente: Encuesta

Elaboración: Propia

Figura 02

¿Cree que la experiencia del supervisor del profesor es crucial para el desarrollo de las capacidades de los alumnos?



Fuente: Cuadro anterior

Elaboración: Propia

INTERPRETACIÓN:

Según la tabla y figura 2 se encuentra que, de un total de 14 directores que hacen el 100%, 09 directores que representan el 64 % indican que **Si** Creen que la experiencia del supervisor del profesor es crucial para el desarrollo de las capacidades de los alumnos, 01 directores que representan el 7% indican que **No** Creen que la experiencia del supervisor del profesor es crucial para el desarrollo de las capacidades de los alumnos, 01 directores que



representan el 7% indican que **A veces** Creen que la experiencia del supervisor del profesor es crucial para el desarrollo de las capacidades de los alumnos, 03 directores que representan el 21 % indican que **Casi Siempre** Creen que la experiencia del supervisor del profesor es crucial para el desarrollo de las capacidades de los alumnos.

TABLA N° 03

¿Crean colaboraciones significativas para abordar las deficiencias de rendimiento?

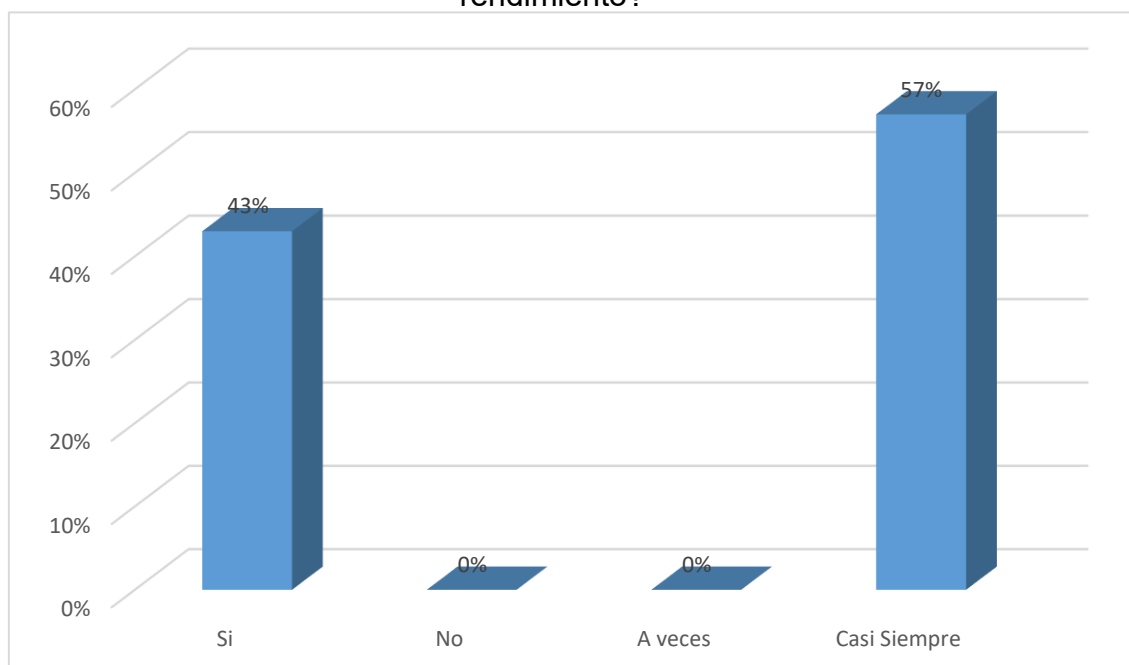
	Frecuencia	Porcentaje
Si	6	43%
No	0	0%
A veces	0	0%
Casi Siempre	8	57%
Total	14	100,0%

Fuente: Encuesta

Elaboración: Propia

Figura 03

¿Crean colaboraciones significativas para abordar las deficiencias de rendimiento?



Fuente: Cuadro anterior

Elaboración: Propia

INTERPRETACIÓN:

Según la tabla y figura 3 se encuentra que, de un total de 14 directores que hacen el 100%, 06 directores que representan el 43 % indican que **Si** Crean que la gestión de los centros educativos para la rendición de cuentas ayuda a los estudiantes a tener éxito académico, 08 directores que representan el 57 % indican que **Casi Siempre** Crean que la gestión de los centros educativos para la rendición de cuentas ayuda a los estudiantes a tener éxito académico.

TABLA N° 04

¿Cree que el estudio y el uso de la teoría educativa ayuda al crecimiento profesional de los educadores?

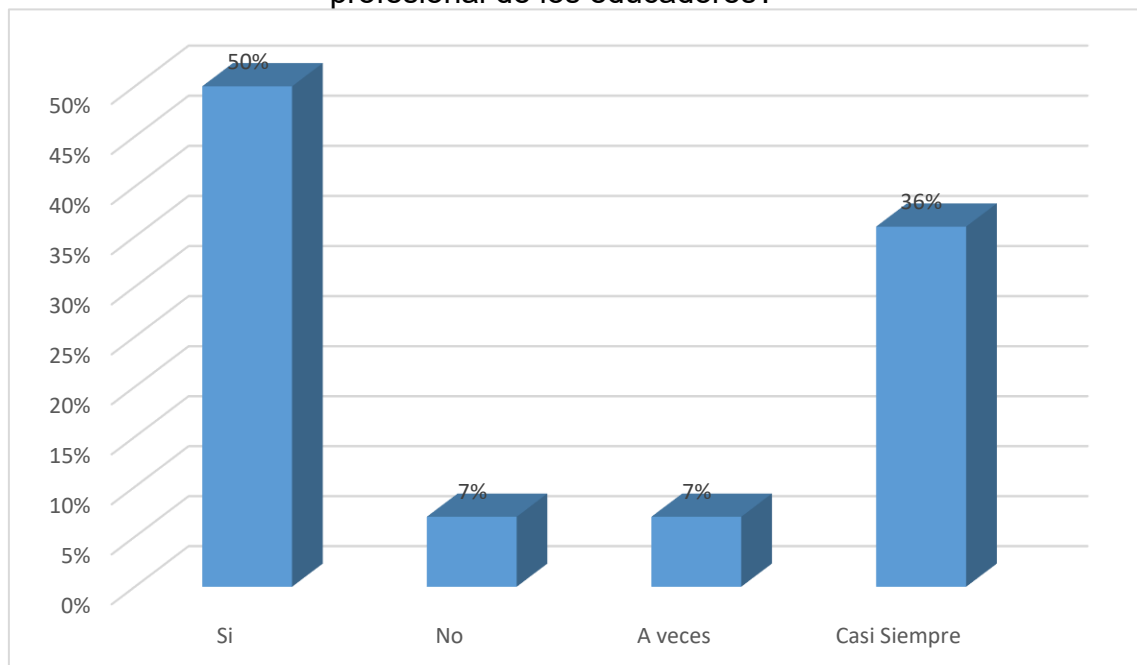
	Frecuencia	Porcentaje
Si	7	50%
No	1	7%
A veces	1	7%
Casi Siempre	5	36%
Total	14	100,0%

Fuente: Encuesta

Elaboración: Propia

Figura 04

¿Cree que el estudio y el uso de la teoría educativa ayuda al crecimiento profesional de los educadores?



Fuente: Cuadro anterior

Elaboración: Propia

INTERPRETACIÓN:

Según la tabla y figura 4 se encuentra que, de un total de 14 directores que hacen el 100%, 07 directores que representan el 50 % indican que **Si** Creen que el estudio y el uso de la teoría educativa ayuda al crecimiento profesional de los educadores, 01 directores que representan el 7% indican que **No** Creen que el estudio y el uso de la teoría educativa ayuda al crecimiento profesional de los educadores, 01 directores que representan el 7% indican



que **A veces** Creen que el estudio y el uso de la teoría educativa ayuda al crecimiento profesional de los educadores, 05 directores que representan el 36 % indican que **Casi Siempre** Creen que el estudio y el uso de la teoría educativa ayuda al crecimiento profesional de los educadores.

TABLA N° 05

¿Hay un enfoque en la comunicación sana y constructiva dentro de la organización?

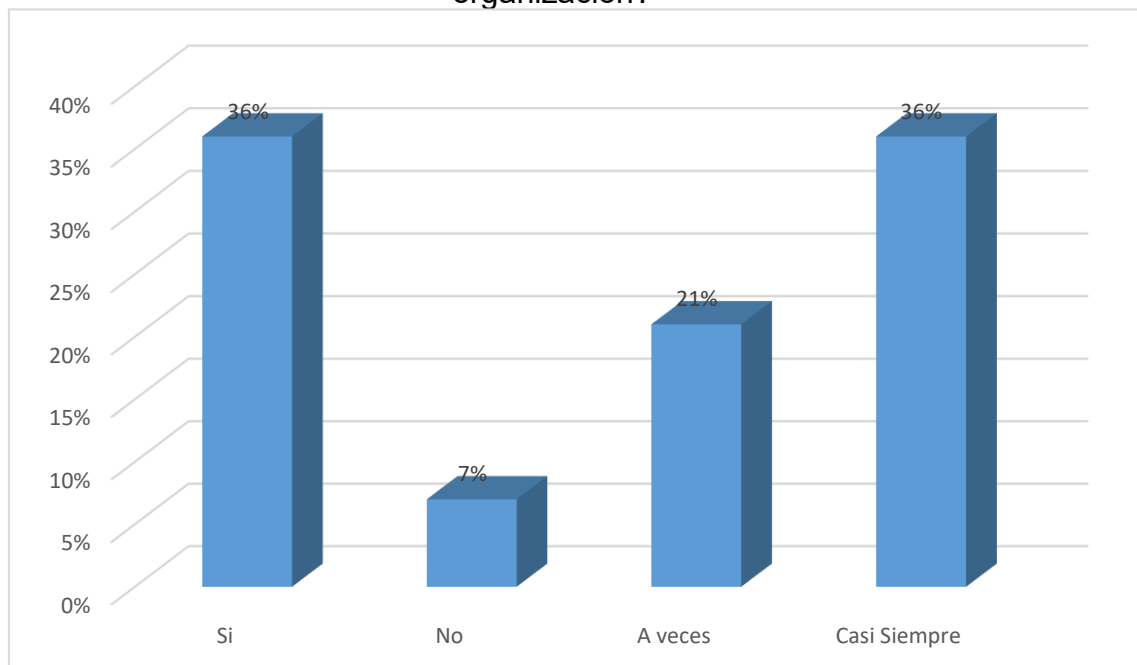
	Frecuencia	Porcentaje
Si	5	36%
No	1	7%
A veces	3	21%
Casi Siempre	5	36%
Total	14	100,0%

Fuente: Encuesta

Elaboración: Propia

Figura 05

¿Hay un enfoque en la comunicación sana y constructiva dentro de la organización?



Fuente: Cuadro anterior

Elaboración: Propia

INTERPRETACIÓN:

Según la tabla y figura 5 se encuentra que, de un total de 14 directores que hacen el 100%, 05 directores que representan el 36% indican que **Si** Hay un enfoque en la comunicación sana y constructiva dentro de la organización, 01 directores que representan el 7% indican que **No** Hay un enfoque en la comunicación sana y constructiva dentro de la organización, 03 directores que representan el 21% indican que **A veces** Hay un enfoque en la



comunicación sana y constructiva dentro de la organización, 05 directores que representan el 36% indican que **Casi Siempre** Hay un enfoque en la comunicación sana y constructiva dentro de la organización.

TABLA N° 06

¿El líder educativo establece objetivos alcanzables, específicos y medibles para los alumnos?

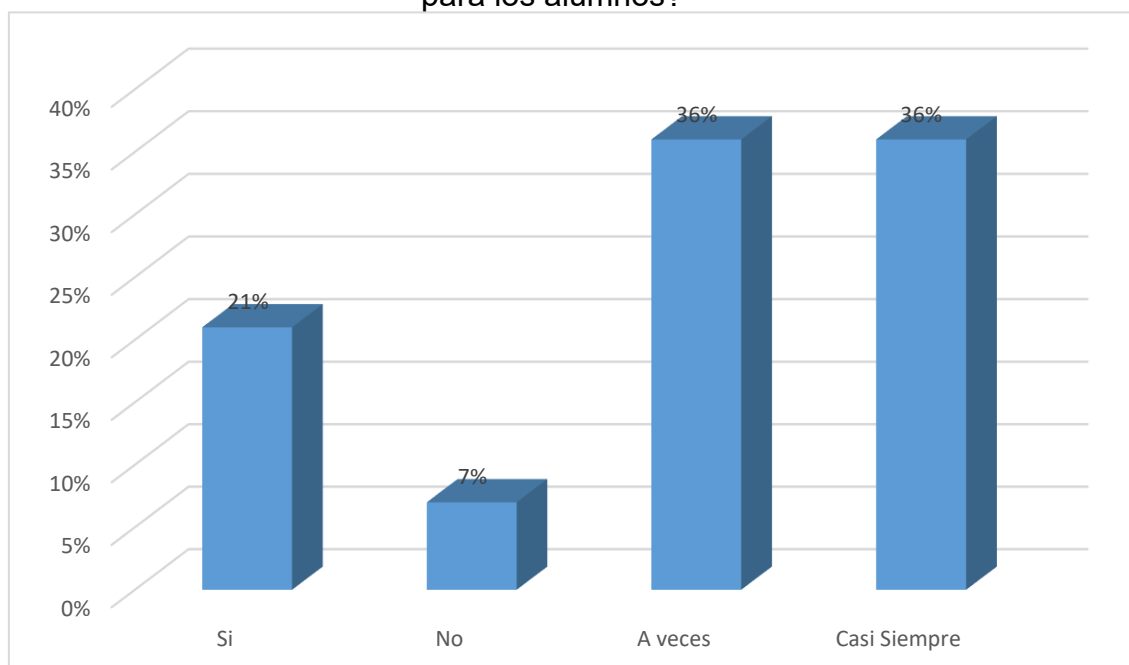
	Frecuencia	Porcentaje
Si	3	21%
No	1	7%
A veces	5	36%
Casi Siempre	5	36%
Total	14	100,0%

Fuente: Encuesta

Elaboración: Propia

Figura 06

¿El líder educativo establece objetivos alcanzables, específicos y medibles para los alumnos?



Fuente: Cuadro anterior

Elaboración: Propia

INTERPRETACIÓN:

Según la tabla y figura 6 se encuentra que, de un total de 14 directores que hacen el 100%, 03 directores que representan el 21 % indican que **Si** se establece objetivos alcanzables, específicos y medibles para los alumnos, 01 directores que representan el 7% indican que **No** se establece objetivos alcanzables, específicos y medibles para los alumnos, 05 directores que representan el 36% indican que **A veces** se establece objetivos alcanzables,



específicos y medibles para los alumnos, 05 directores que representan el 36% indican que **Casi Siempre** se establece objetivos alcanzables, específicos y medibles para los alumnos.

TABLA N° 07

¿Parece usted el tipo de persona que toma medidas para evitar posibles problemas?

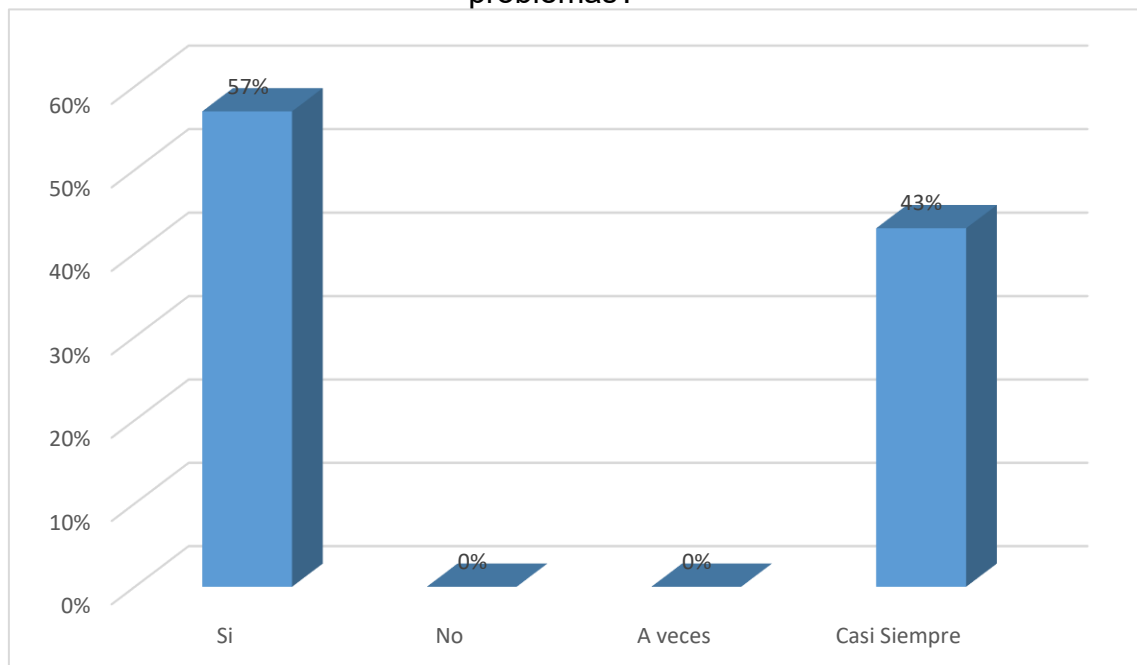
	Frecuencia	Porcentaje
Si	8	57%
No	0	0%
A veces	0	0%
Casi Siempre	6	43%
Total	14	100,0%

Fuente: Encuesta

Elaboración: Propia

Figura 07

¿Parece usted el tipo de persona que toma medidas para evitar posibles problemas?



Fuente: Cuadro anterior

Elaboración: Propia

INTERPRETACIÓN:

Según la tabla y figura 7 se encuentra que, de un total de 14 directores que hacen el 100%, 08 directores que representan el 57 % indican que **Si** son el tipo de persona que toma medidas para evitar posibles problemas, 06 directores que representan el 43 % indican que **Casi Siempre** son el tipo de persona que toma medidas para evitar posibles problemas.

TABLA N° 08

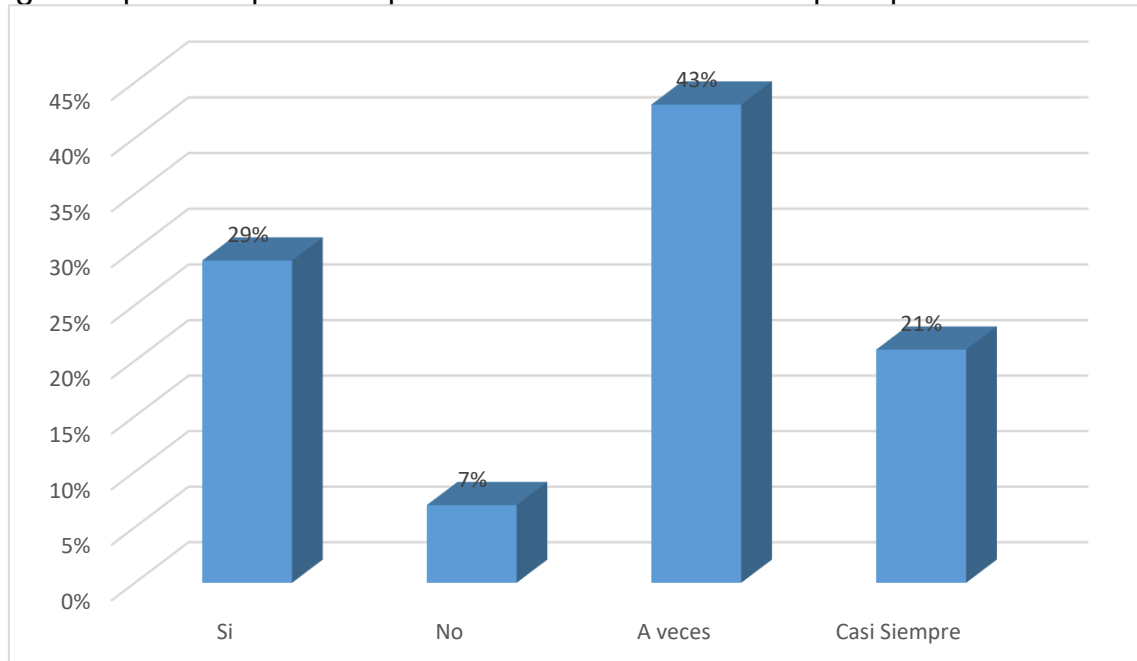
¿Cree que es importante que la educación se centre en principios morales?

	Frecuencia	Porcentaje
Si	4	29%
No	1	7%
A veces	6	43%
Casi Siempre	3	21%
Total	14	100,0%

*Fuente: Encuesta**Elaboración: Propia*

Figura 08

¿Cree que es importante que la educación se centre en principios morales?

*Fuente: Cuadro anterior**Elaboración: Propia***INTERPRETACIÓN:**

Según la tabla y figura 8 se encuentra que, de un total de 14 directores que hacen el 100%, 04 directores que representan el 29 % indican que **Si** Creen que es importante que la educación se centre en principios morales, 01 directores que representan el 7% indican que **No** Creen que es importante que la educación se centre en principios morales, 06 directores que representan el 43% indican que **A veces** Creen que es importante que la educación se centre en principios morales, 03 directores que representan el 21% indican que **Casi Siempre** Creen que es importante que la educación se centre en principios morales.

TABLA N° 09

¿Valora usted la contribución de los educadores y les ayuda a tener éxito en las aulas asegurándose de que disponen de los recursos necesarios para ello?

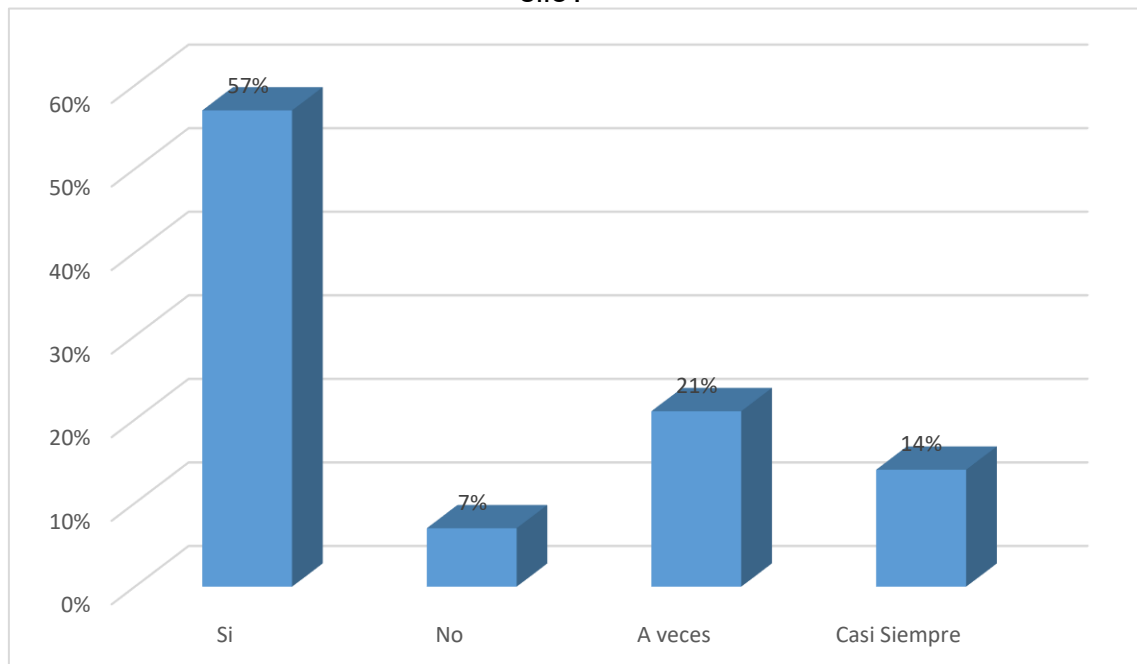
	Frecuencia	Porcentaje
Si	8	57%
No	1	7%
A veces	3	21%
Casi Siempre	2	14%
Total	14	100,0%

Fuente: Encuesta

Elaboración: Propia

Figura 09

¿Valora usted la contribución de los educadores y les ayuda a tener éxito en las aulas asegurándose de que disponen de los recursos necesarios para ello?



Fuente: Cuadro anterior

Elaboración: Propia

INTERPRETACIÓN:

Según la tabla y figura 9 se encuentra que, de un total de 14 directores que hacen el 100%, 08 directores que representan el 57 % indican que **Si** Valoran la contribución de los educadores y les ayuda a tener éxito en las aulas asegurándose de que disponen de los recursos necesarios para ello, 01 directores que representan el 7% indican que **No** Valoran la contribución de



los educadores y les ayuda a tener éxito en las aulas asegurándose de que disponen de los recursos necesarios para ello, 03 directores que representan el 21% indican que **A veces** Valoran la contribución de los educadores y les ayuda a tener éxito en las aulas asegurándose de que disponen de los recursos necesarios para ello, 02 directores que representan el 14% indican que **Casi Siempre** Valoran la contribución de los educadores y les ayuda a tener éxito en las aulas asegurándose de que disponen de los recursos necesarios para ello.

TABLA N° 10

¿Está garantizado que el aprendizaje de políticas conduzca a mejores resultados?

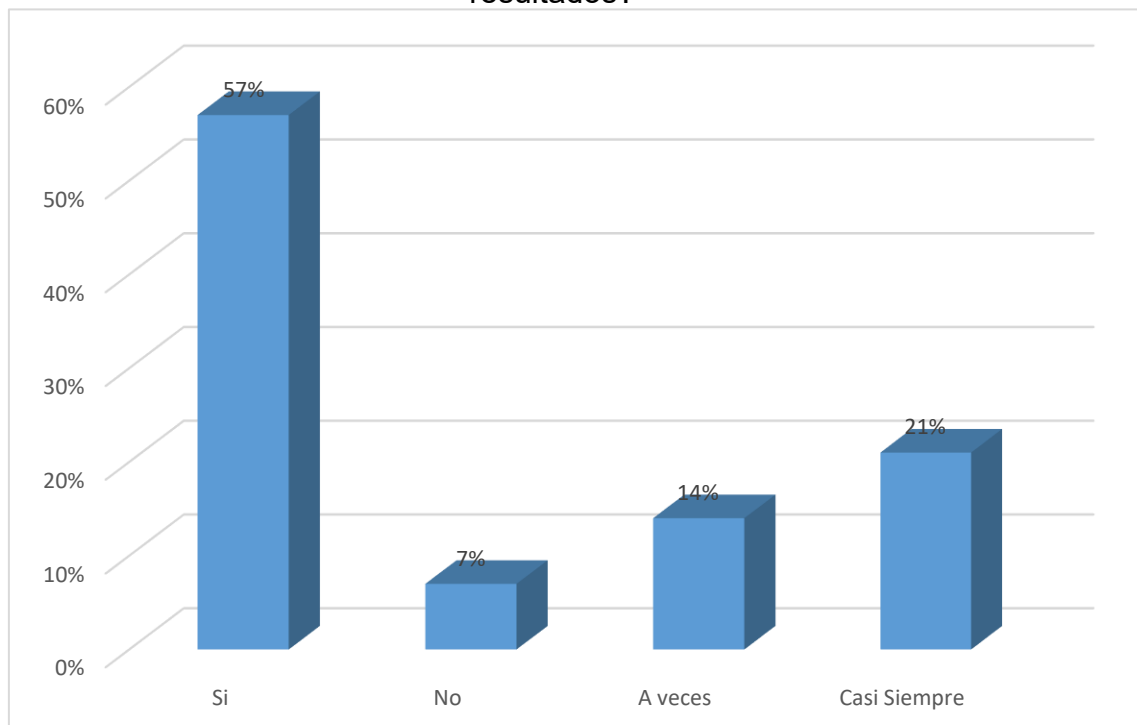
	Frecuencia	Porcentaje
Si	8	57%
No	1	7%
A veces	2	14%
Casi Siempre	3	21%
Total	14	100,0%

Fuente: Encuesta

Elaboración: Propia

Figura 10

¿Está garantizado que el aprendizaje de políticas conduzca a mejores resultados?



Fuente: Cuadro anterior

Elaboración: Propia

INTERPRETACIÓN:

Según la tabla y figura 10 se encuentra que, de un total de 14 directores que hacen el 100%, 08 directores que representan el 57 % indican que **Si** Está garantizado que el aprendizaje de políticas conduzca a mejores resultados, 01 directores que representan el 7% indican que **No** Está garantizado que el aprendizaje de políticas conduzca a mejores resultados, 02 directores que



representan el 14% indican que **A veces** Está garantizado que el aprendizaje de políticas conduzca a mejores resultados, 03 directores que representan el 21% indican que **Casi Siempre** Está garantizado que el aprendizaje de políticas conduzca a mejores resultados.

TABLA N° 11

¿Desarrolla Ud. conocimientos habilidades y la profesionalidad en la plana administrativa y docente?

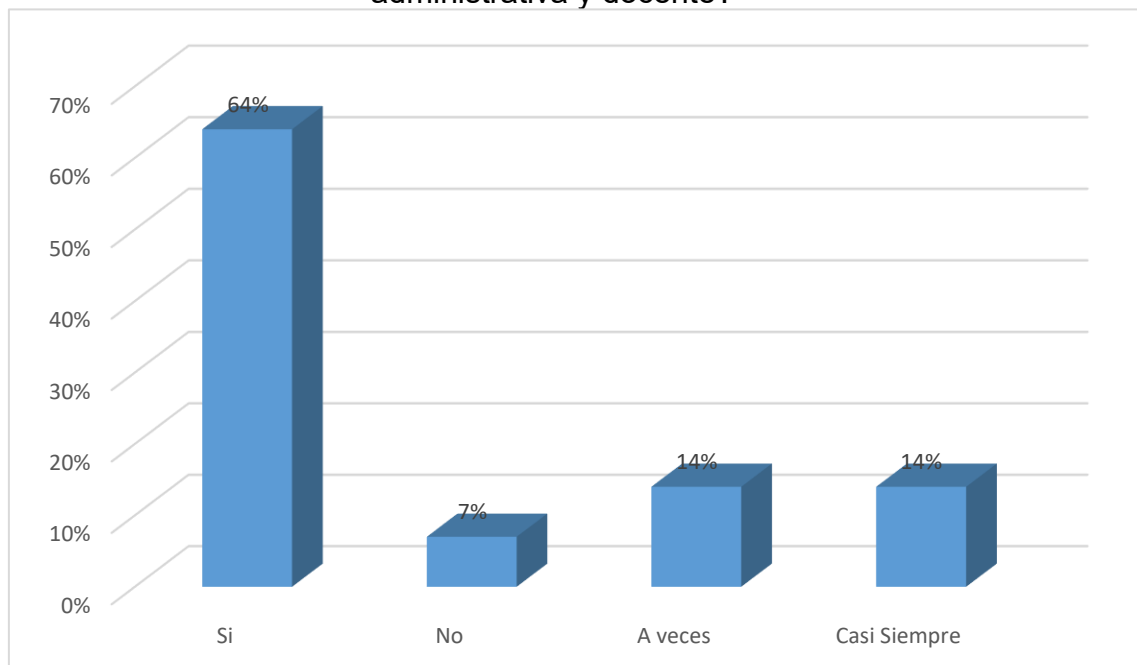
	Frecuencia	Porcentaje
Si	9	64%
No	1	7%
A veces	2	14%
Casi Siempre	2	14%
Total	14	100,0%

Fuente: Encuesta

Elaboración: Propia

Figura 11

¿Desarrolla Ud. conocimientos habilidades y la profesionalidad en la plana administrativa y docente?



Fuente: Cuadro anterior

Elaboración: Propia

INTERPRETACIÓN:

Según la tabla y figura 11 se encuentra que, de un total de 14 directores que hacen el 100%, 09 directores que representan el 64 % indican que **Si** Desarrolla conocimientos habilidades y la profesionalidad en la plana administrativa y docente, 01 directores que representan el 7% indican que **No** Desarrolla conocimientos habilidades y la profesionalidad en la plana administrativa y docente, 02 directores que representan el 14% indican que



A veces Desarrolla conocimientos habilidades y la profesionalidad en la plana administrativa y docente, 02 directores que representan el 14% indican que **Casi Siempre** Desarrolla conocimientos habilidades y la profesionalidad en la plana administrativa y docente.

TABLA N° 12

¿Anima a sus profesores, coordinadores y miembros de la facultad a participar en la investigación y el desarrollo como parte de su trabajo diario?

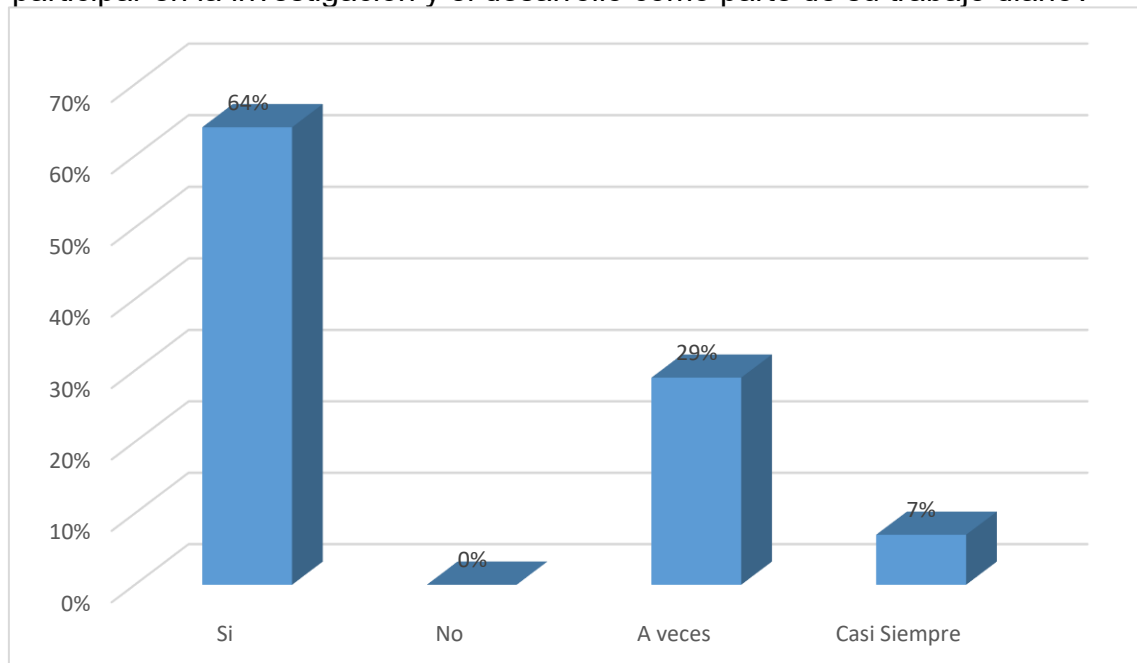
	Frecuencia	Porcentaje
Si	9	64%
No	0	0%
A veces	4	29%
Casi Siempre	1	7%
Total	14	100,0%

Fuente: Encuesta

Elaboración: Propia

Figura 12

¿Anima a sus profesores, coordinadores y miembros de la facultad a participar en la investigación y el desarrollo como parte de su trabajo diario?



Fuente: Cuadro anterior

Elaboración: Propia

INTERPRETACIÓN:

Según la tabla y figura 12 se encuentra que, de un total de 14 directores que hacen el 100%, 09 directores que representan el 64 % indican que **Si** Animar a sus profesores, coordinadores y miembros de la facultad a participar en la investigación y el desarrollo como parte de su trabajo diario, 04 directores que representan el 29% indican que **A veces** Animar a sus profesores, coordinadores y miembros de la facultad a participar en la investigación y el



desarrollo como parte de su trabajo diario, 01 directores que representan el 7% indican que **Casi Siempre** Animar a sus profesores, coordinadores y miembros de la facultad a participar en la investigación y el desarrollo como parte de su trabajo diario.

7.3.2. Variable dependiente: Motivación

TABLA N° 13

¿Los administradores suelen hacer declaraciones públicas de agradecimiento a los miembros del personal?

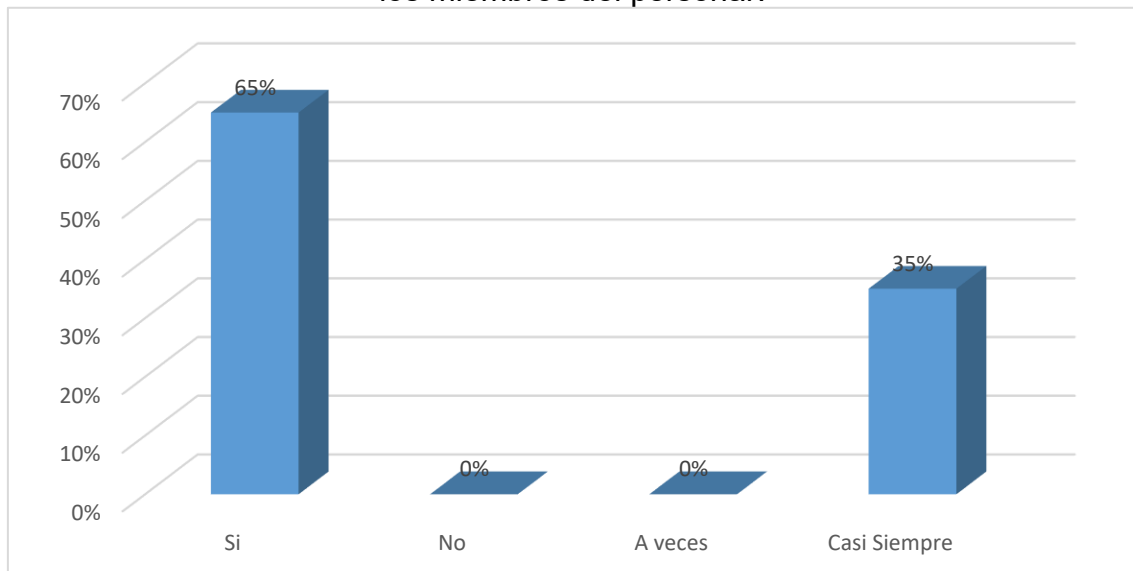
	Frecuencia	Porcentaje
Si	40	65%
No	0	0%
A veces	0	0%
Casi Siempre	22	35%
Total	62	100,0%

Fuente: Encuesta

Elaboración: Propia

Figura 13

¿Los administradores suelen hacer declaraciones públicas de agradecimiento a los miembros del personal?



Fuente: Cuadro anterior

Elaboración: Propia

INTERPRETACIÓN:

Según la tabla y figura 13 se encuentra que, de un total de 62 docentes que hacen el 100%, 40 docentes que representan el 65 % indican que, **Si** los administradores suelen hacer declaraciones públicas de agradecimiento a los miembros del personal, 22 docentes que representan el 35 % indican que **Casi Siempre** los administradores suelen hacer declaraciones públicas de agradecimiento a los miembros del personal.

TABLA N° 14

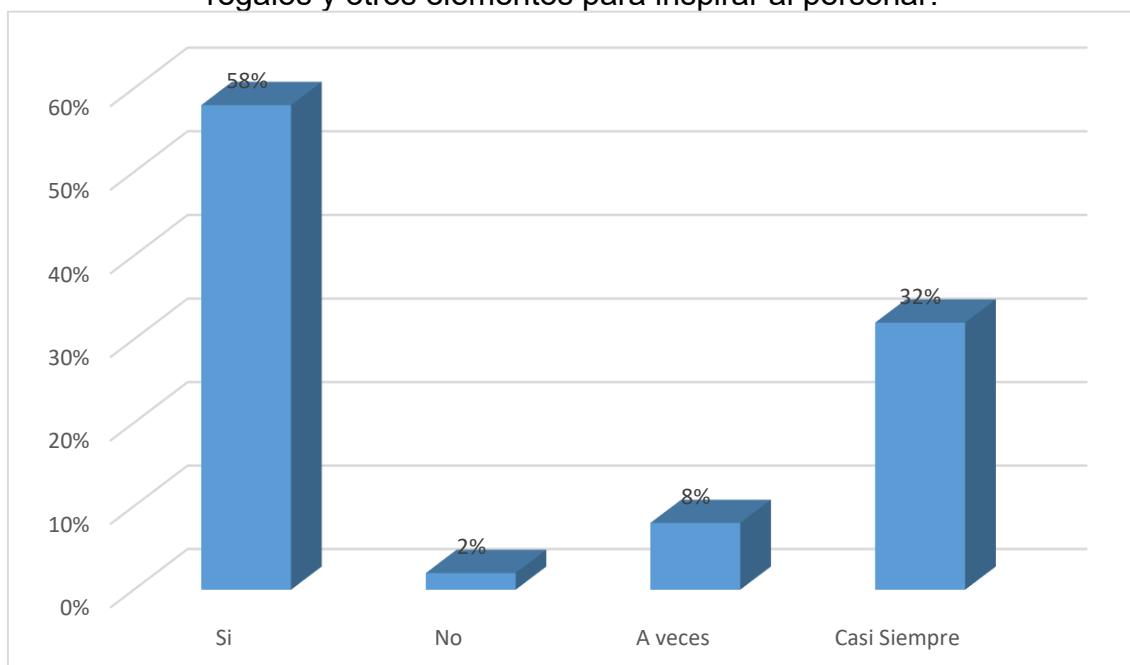
¿Hay dinero reservado por la administración para incentivos como pequeños regalos y otros elementos para inspirar al personal?

	Frecuencia	Porcentaje
Si	36	58%
No	1	2%
A veces	5	8%
Casi Siempre	20	32%
Total	62	100,0%

Fuente: Encuesta
Elaboración: Propia

Figura 14

¿Hay dinero reservado por la administración para incentivos como pequeños regalos y otros elementos para inspirar al personal?



Fuente: Cuadro anterior
Elaboración: Propia

INTERPRETACIÓN:

Según la tabla y figura 14 se encuentra que, de un total de 62 docentes que hacen el 100%, 36 docentes que representan el 58 % indican que **Si** Hay dinero reservado por la administración para incentivos como pequeños regalos y otros elementos para inspirar al personal, 1 docentes que representan el 2% indican que **No** Hay dinero reservado por la administración para incentivos como pequeños regalos y otros elementos para inspirar al personal, 5 docentes que



representan el 8% indican que **A veces** Hay dinero reservado por la administración para incentivos como pequeños regalos y otros elementos para inspirar al personal, 20 docentes que representan el 32 % indican que **Casi Siempre** Hay dinero reservado por la administración para incentivos como pequeños regalos y otros elementos para inspirar al personal.

TABLA N° 15

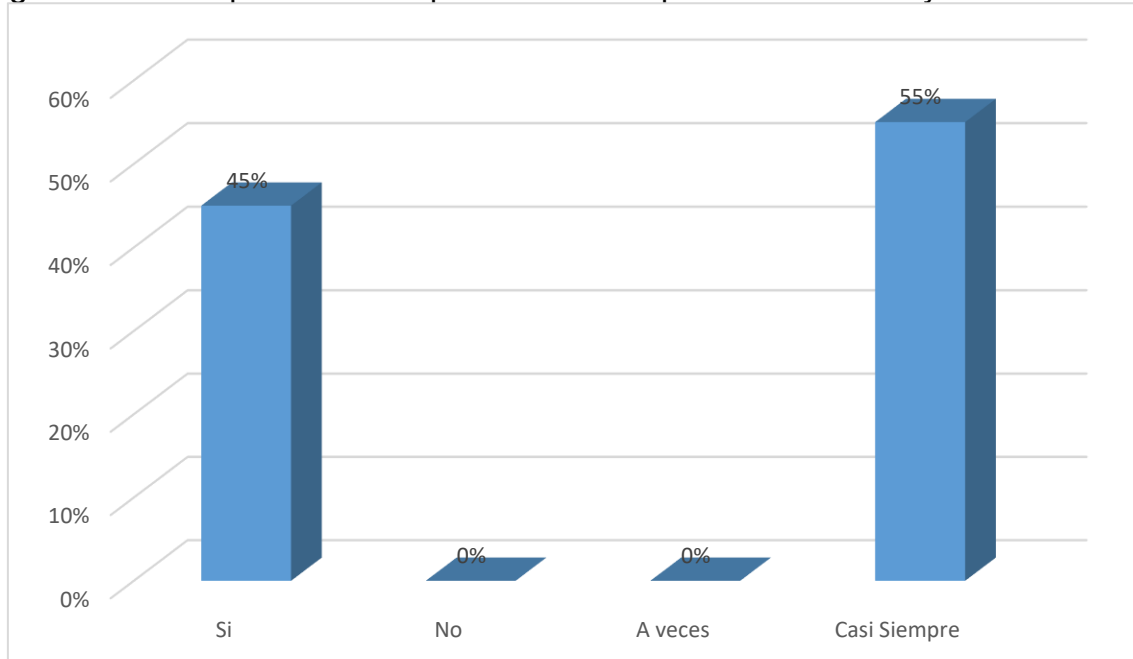
¿Animan los superiores a los profesores a ampliar su formación y sus carreras?

	Frecuencia	Porcentaje
Si	28	45%
No	0	0%
A veces	0	0%
Casi Siempre	34	55%
Total	62	100,0%

Fuente: Encuesta
Elaboración: Propia

Figura 15

¿Animan los superiores a los profesores a ampliar su formación y sus carreras?



Fuente: Cuadro anterior
Elaboración: Propia

INTERPRETACIÓN:

Según la tabla y figura 15 se encuentra que, de un total de 62 docentes que hacen el 100%, 28 docentes que representan el 45 % indican que **Si** Animan los superiores a los profesores a ampliar su formación y sus carreras, 34 docentes que representan el 55 % indican que **Casi Siempre** Animan los superiores a los profesores a ampliar su formación y sus carreras.

TABLA N° 16

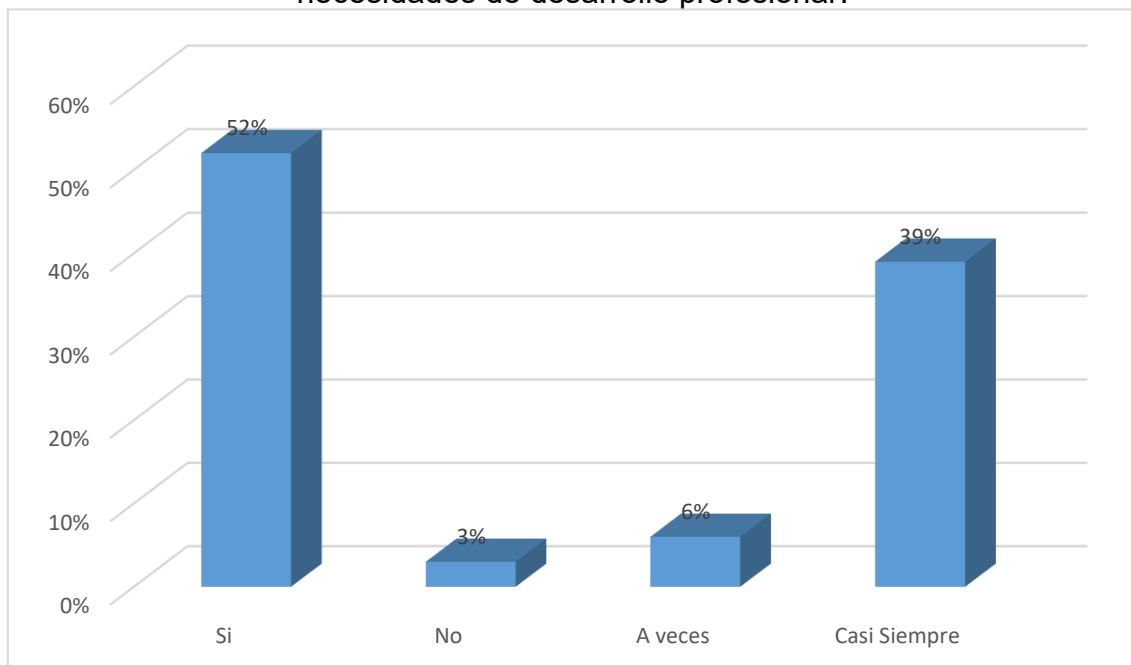
¿Anima la administración a los miembros del personal a abordar las necesidades de desarrollo profesional?

	Frecuencia	Porcentaje
Si	32	52%
No	2	3%
A veces	4	6%
Casi Siempre	24	39%
Total	62	100,0%

Fuente: Encuesta
Elaboración: Propia

Figura 16

¿Anima la administración a los miembros del personal a abordar las necesidades de desarrollo profesional?



Fuente: Cuadro anterior
Elaboración: Propia

INTERPRETACIÓN:

Según la tabla y figura 4 se encuentra que, de un total de 62 docentes que hacen el 100%, 32 docentes que representan el 52 % indican que **Si** Anima la administración a los miembros del personal a abordar las necesidades de desarrollo profesional, 2 docentes que representan el 3% indican que **No** Anima la administración a los miembros del personal a abordar las necesidades de desarrollo profesional, 4 docentes que representan el 6% indican que **A veces**



Anima la administración a los miembros del personal a abordar las necesidades de desarrollo profesional, 24 docentes que representan el 39 % indican que **Casi Siempre** Anima la administración a los miembros del personal a abordar las necesidades de desarrollo profesional.

TABLA N° 17

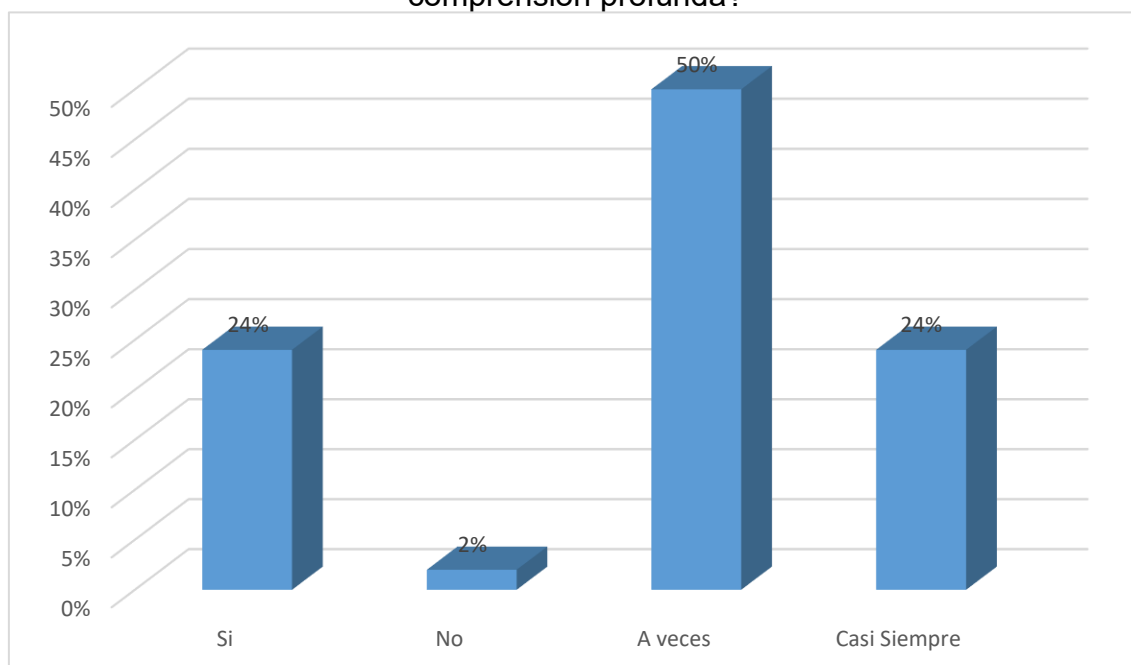
¿Cree que es necesario utilizar estrategias de inspiración para fomentar la comprensión profunda?

	Frecuencia	Porcentaje
Si	15	24%
No	1	2%
A veces	31	50%
Casi Siempre	15	24%
Total	62	100,0%

Fuente: Encuesta
Elaboración: Propia

Figura 17

¿Cree que es necesario utilizar estrategias de inspiración para fomentar la comprensión profunda?



Fuente: Cuadro anterior
Elaboración: Propia

INTERPRETACIÓN:

Según la tabla y figura 17 se encuentra que, de un total de 62 docentes que hacen el 100%, 15 docentes que representan el 24 % indican que **Si** creen que es necesario utilizar estrategias de inspiración para fomentar la comprensión profunda, 1 docentes que representan el 2% indican que **No** creen que es necesario utilizar estrategias de inspiración para fomentar la comprensión profunda, 31 docentes que representan el 50% indican que **A veces** creen que



es necesario utilizar estrategias de inspiración para fomentar la comprensión profunda, 15 docentes que representan el 24% indican que **Casi Siempre** creen que es necesario utilizar estrategias de inspiración para fomentar la comprensión profunda.

TABLA N° 18

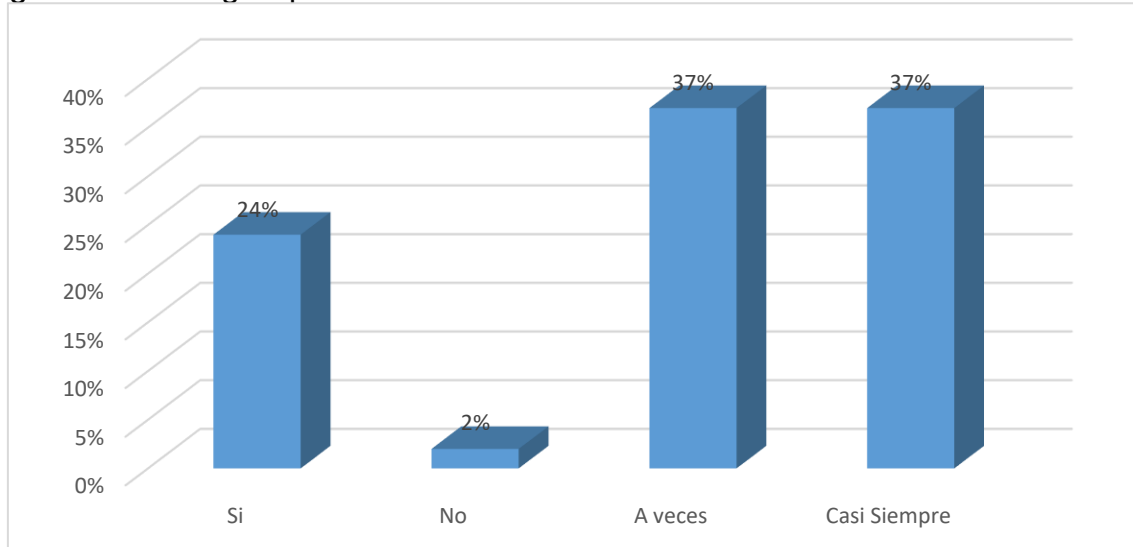
¿Utiliza estrategias para mantener a los alumnos atentos durante toda la clase?

	Frecuencia	Porcentaje
Si	15	24%
No	1	2%
A veces	23	37%
Casi Siempre	23	37%
Total	62	100,0%

Fuente: Encuesta
Elaboración: Propia

Figura 18

¿Utiliza estrategias para mantener a los alumnos atentos durante toda la clase?



Fuente: Cuadro anterior
Elaboración: Propia

INTERPRETACIÓN:

Según la tabla y figura 18 se encuentra que, de un total de 62 docentes que hacen el 100%, 15 docentes que representan el 24 % indican que **Si** Utilizan estrategias para mantener a los alumnos atentos durante toda la clase, 1 docentes que representan el 2% indican que **No** Utilizan estrategias para mantener a los alumnos atentos durante toda la clase, 23 docentes que representan el 37% indican que **A veces** Utilizan estrategias para mantener a los alumnos atentos durante toda la clase, 23 docentes que representan el 37% indican que **Casi Siempre** Utilizan estrategias para mantener a los alumnos atentos durante toda la clase.

TABLA N° 19

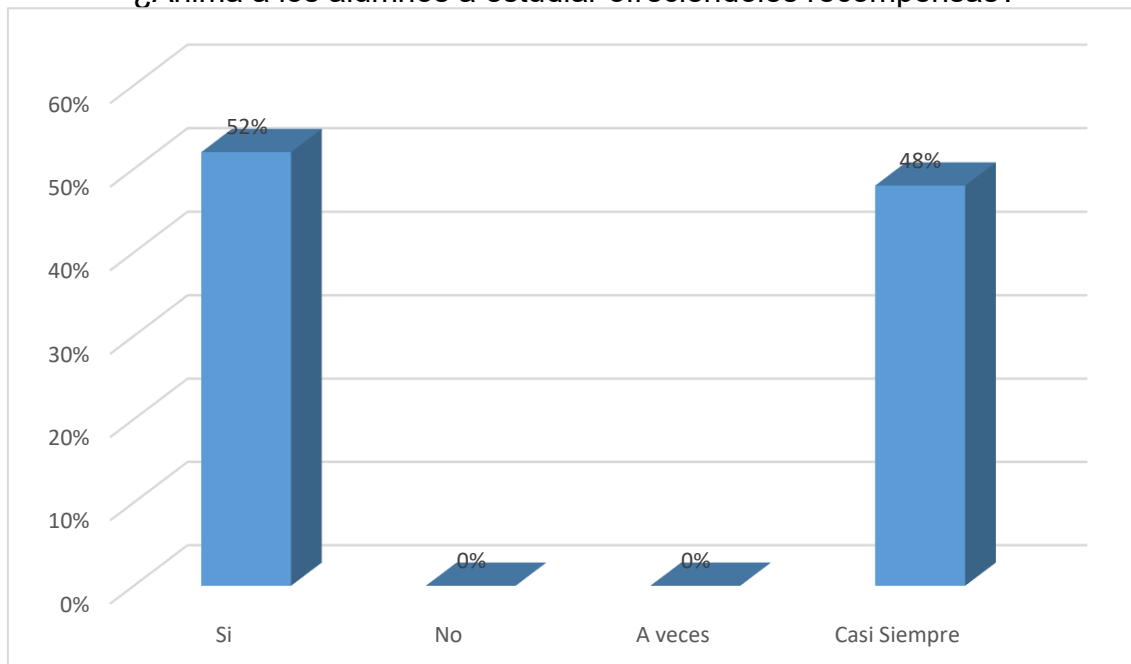
¿Anima a los alumnos a estudiar ofreciéndoles recompensas?

	Frecuencia	Porcentaje
Si	32	52%
No	0	0%
A veces	0	0%
Casi Siempre	30	48%
Total	62	100,0%

Fuente: Encuesta
Elaboración: Propia

Figura 19

¿Anima a los alumnos a estudiar ofreciéndoles recompensas?



Fuente: Cuadro anterior
Elaboración: Propia

INTERPRETACIÓN:

Según la tabla y figura 19 se encuentra que, de un total de 62 docentes que hacen el 100%, 32 docentes que representan el 52 % indican que **Si** Animar a los alumnos a estudiar ofreciéndoles recompensas, 30 docentes que representan el 48 % indican que **Casi Siempre** Animar a los alumnos a estudiar ofreciéndoles recompensas.

TABLA N° 20

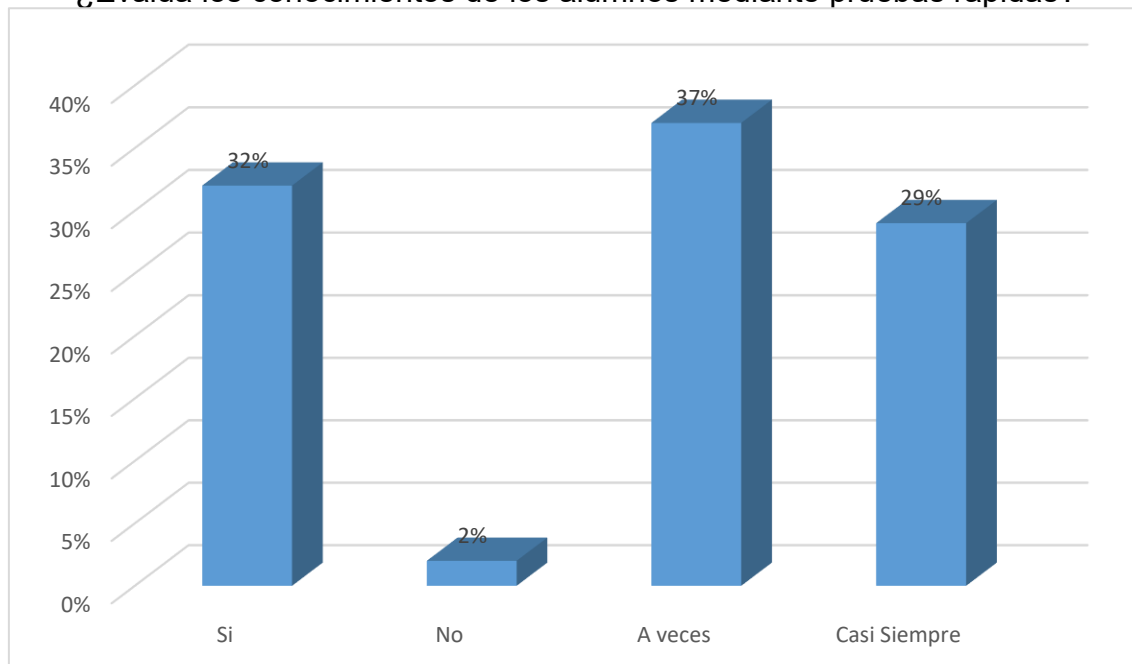
¿Evalúa los conocimientos de los alumnos mediante pruebas rápidas?

	Frecuencia	Porcentaje
Si	20	32%
No	1	2%
A veces	23	37%
Casi Siempre	18	29%
Total	62	100,0%

Fuente: Encuesta
Elaboración: Propia

Figura 20

¿Evalúa los conocimientos de los alumnos mediante pruebas rápidas?



Fuente: Cuadro anterior
Elaboración: Propia

INTERPRETACIÓN:

Según la tabla y figura 20 se encuentra que, de un total de 62 docentes que hacen el 100%, 20 docentes que representan el 32 % indican que **Si** Evalúan los conocimientos de los alumnos mediante pruebas rápidas, 1 docentes que representan el 2% indican que **No** Evalúan los conocimientos de los alumnos mediante pruebas rápidas, 23 docentes que representan el 37% indican que **A veces** Evalúan los conocimientos de los alumnos mediante pruebas rápidas, 18 docentes que representan el 29% indican que **Casi Siempre** Evalúan los conocimientos de los alumnos mediante pruebas rápidas.

TABLA N° 21

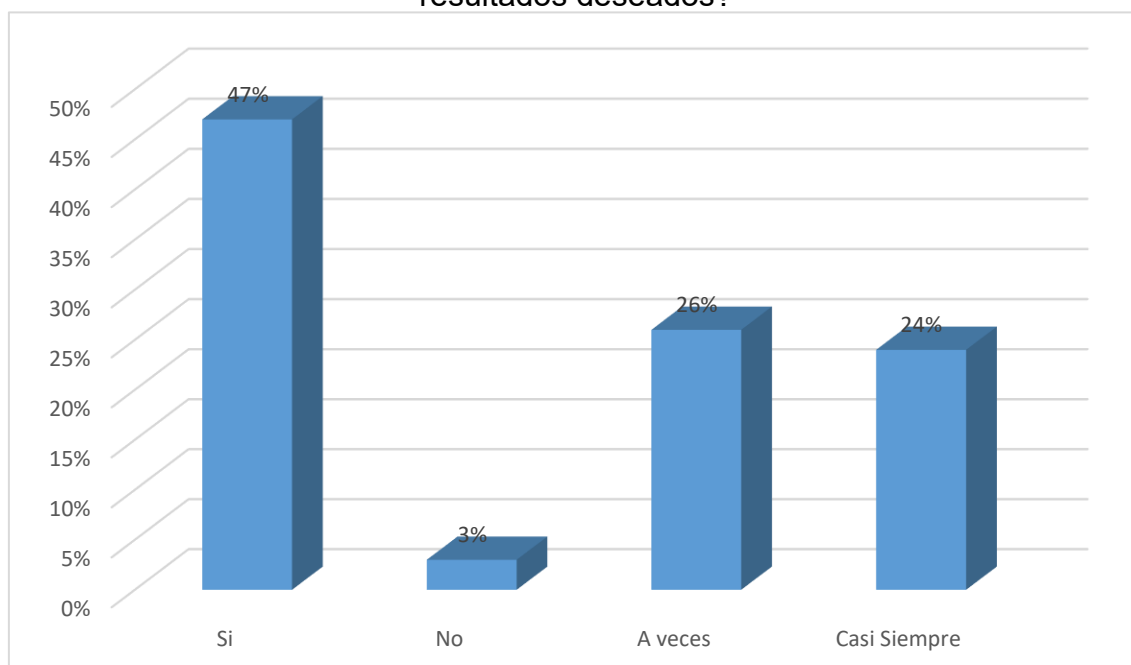
¿Anima a los alumnos a creer en su propia capacidad para conseguir los resultados deseados?

	Frecuencia	Porcentaje
Si	29	47%
No	2	3%
A veces	16	26%
Casi Siempre	15	24%
Total	62	100,0%

Fuente: Encuesta
Elaboración: Propia

Figura 21

¿Anima a los alumnos a creer en su propia capacidad para conseguir los resultados deseados?



Fuente: Cuadro anterior
Elaboración: Propia

INTERPRETACIÓN:

Según la tabla y figura 21 se encuentra que, de un total de 62 docentes que hacen el 100%, 29 docentes que representan el 47 % indican que **Si** Animar a los alumnos a creer en su propia capacidad para conseguir los resultados deseados, 2 docentes que representan el 3% indican que **No** Animar a los alumnos a creer en su propia capacidad para conseguir los resultados deseados, 16 docentes que representan el 26% indican que **A veces** Animar a los alumnos



a creer en su propia capacidad para conseguir los resultados deseados, 15 docentes que representan el 24% indican que **Casi Siempre** Animar a los alumnos a creer en su propia capacidad para conseguir los resultados deseados.

TABLA N° 22

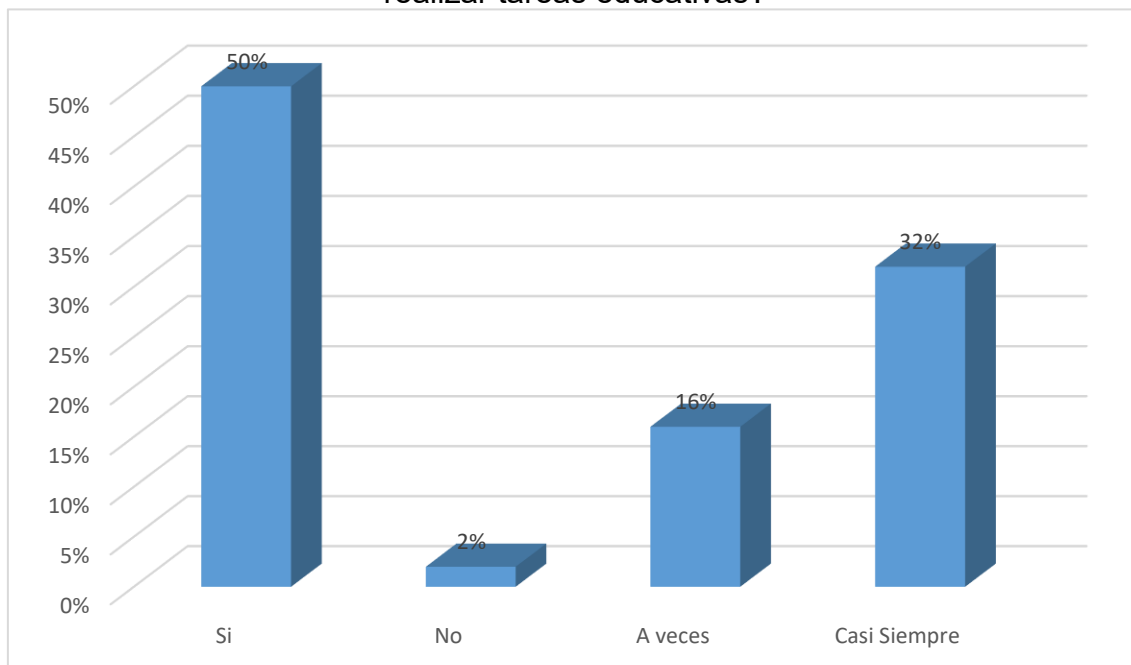
¿Anima a sus alumnos a creer en sus propias capacidades para aprender y realizar tareas educativas?

	Frecuencia	Porcentaje
Si	31	50%
No	1	2%
A veces	10	16%
Casi Siempre	20	32%
Total	62	100,0%

Fuente: Encuesta
Elaboración: Propia

Figura 22

¿Anima a sus alumnos a creer en sus propias capacidades para aprender y realizar tareas educativas?



Fuente: Cuadro anterior
Elaboración: Propia

INTERPRETACIÓN:

Según la tabla y figura 10 se encuentra que, de un total de 62 docentes que hacen el 100%, 31 docentes que representan el 50 % indican que **Si** animan a sus alumnos a creer en sus propias capacidades para aprender y realizar tareas educativas, 1 docentes que representan el 2% indican que **No** animan a sus alumnos a creer en sus propias capacidades para aprender y realizar tareas educativas, 10 docentes que representan el 16% indican que **A veces** animan a



sus alumnos a creer en sus propias capacidades para aprender y realizar tareas educativas, 20 docentes que representan el 32% indican que **Casi Siempre** animan a sus alumnos a creer en sus propias capacidades para aprender y realizar tareas educativas.

TABLA N° 23

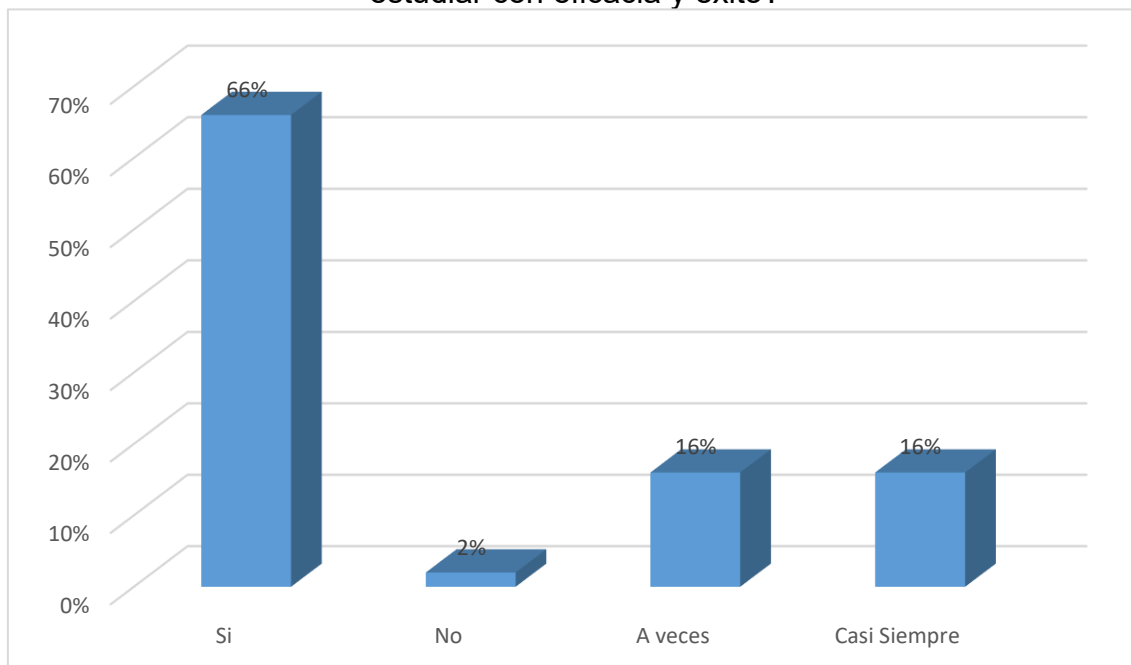
¿Ayudas a los estudiantes a adquirir habilidades y técnicas que les permitan estudiar con eficacia y éxito?

	Frecuencia	Porcentaje
Si	41	66%
No	1	2%
A veces	10	16%
Casi Siempre	10	16%
Total	62	100,0%

Fuente: Encuesta
Elaboración: Propia

Figura 23

¿Ayudas a los estudiantes a adquirir habilidades y técnicas que les permitan estudiar con eficacia y éxito?



Fuente: Cuadro anterior
Elaboración: Propia

INTERPRETACIÓN:

Según la tabla y figura 23 se encuentra que, de un total de 62 docentes que hacen el 100%, 41 docentes que representan el 66 % indican que **Si** Ayudan a los estudiantes a adquirir habilidades y técnicas que les permitan estudiar con eficacia y éxito, 1 docentes que representan el 2% indican que **No** Ayudan a los estudiantes a adquirir habilidades y técnicas que les permitan estudiar con eficacia y éxito, 10 docentes que representan el 16% indican que **A veces**



Ayudan a los estudiantes a adquirir habilidades y técnicas que les permitan estudiar con eficacia y éxito, 10 docentes que representan el 16% indican que **Casi Siempre** Ayudan a los estudiantes a adquirir habilidades y técnicas que les permitan estudiar con eficacia y éxito.

TABLA N° 24

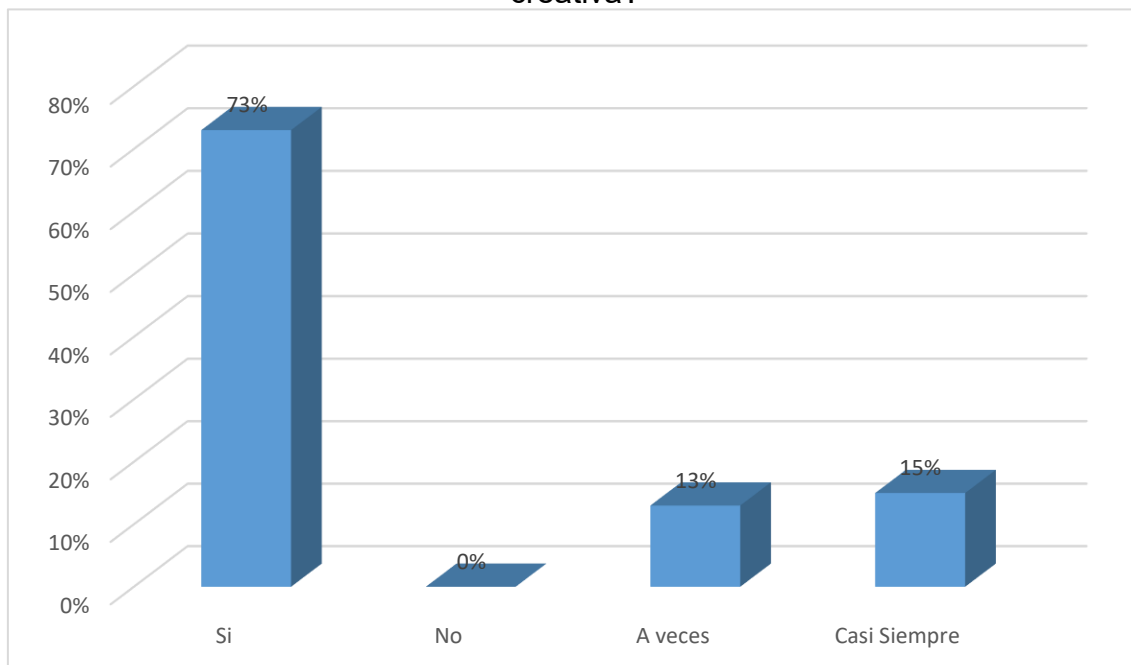
¿Cree que divertirse en el trabajo anima a los alumnos a pensar de forma creativa?

	Frecuencia	Porcentaje
Si	45	73%
No	0	0%
A veces	8	13%
Casi Siempre	9	15%
Total	62	100,0%

Fuente: Encuesta
Elaboración: Propia

Figura 24

¿Cree que divertirse en el trabajo anima a los alumnos a pensar de forma creativa?



Fuente: Cuadro anterior
Elaboración: Propia

INTERPRETACIÓN:

Según la tabla y figura 12 se encuentra que, de un total de 62 directores que hacen el 100%, 45 docentes que representan el 73 % indican que **Si** Creen que divertirse en el trabajo anima a los alumnos a pensar de forma creativa, 8 docentes que representan el 13% indican que **A veces** Creen que divertirse en el trabajo anima a los alumnos a pensar de forma creativa, 9 docentes que representan el 15% indican que **Casi Siempre** Creen que divertirse en el trabajo anima a los alumnos a pensar de forma creativa.



7.4. CONTRASTACION DE HIPÓTESIS

7.4.1. Contrastación de Hipótesis General

H0: El liderazgo pedagógico NO influye de manera significativa en la motivación de los docentes de las Instituciones de nivel primario del Distrito de Pitumarca, cusco, 2022.

Ha: El liderazgo pedagógico SI influye de manera significativa en la motivación de los docentes de las Instituciones de nivel primario del Distrito de Pitumarca, cusco, 2022.

- Nivel de significación:
 $\alpha = 0.05$
- Estadística de prueba:
 $X^2=11.030$

P-Valor = 0.040
- Tabla

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	gl	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	11,030 ^a	11	,040
Razón de verosimilitud	18,025	11	,115
Asociación lineal por lineal	,002	1	,978
N de casos válidos	62		



Decisión:

Si P-Valor es $> \infty$ entonces rechazamos H_a

Si P-Valor es $< \infty$ entonces aceptamos H_a

→ $0.040 < 0.05$ → Se acepta H_a

→ H_a : El liderazgo pedagógico SI influye de manera significativa en la motivación de los docentes de las Instituciones de nivel primario del Distrito de Pitumarca, cusco, 2022.

7.4.2. Contrastación de Hipótesis específica 1

H_0 : Los principios del liderazgo pedagógico NO influye de manera significativa en la motivación de los docentes de las Instituciones de nivel primario del Distrito de Pitumarca, cusco, 2022.

H_a : Los principios del liderazgo pedagógico SI influye de manera significativa en la motivación de los docentes de las Instituciones de nivel primario del Distrito de Pitumarca, cusco, 2022.

- Nivel de significación:

$$\infty = 0.05$$

- Estadística de prueba:

$$X^2 = 11.026$$

$$P\text{-Valor} = 0.031$$



- Tabla

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	gl	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	11,026 ^a	11	,031
Razón de verosimilitud	18,025	11	,115
Asociación lineal por lineal	,002	1	,977
N de casos válidos	62		

Decisión:

Si P-Valor es $> \alpha$ entonces rechazamos H_0

Si P-Valor es $< \alpha$ entonces aceptamos H_0

→ $0.031 < 0.05$ → Se acepta H_0

→ H_0 : Los principios del liderazgo pedagógico SI influye de manera significativa en la motivación de los docentes de las Instituciones de nivel primario del Distrito de Pitumarca, cusco, 2022.

7.4.3. Contrastación de Hipótesis específica 2

H_0 : Los hábitos del liderazgo pedagógico NO influye de manera significativa en la motivación de los docentes de las Instituciones de nivel primario del Distrito de Pitumarca, cusco, 2022.

H_0 : Los hábitos del liderazgo pedagógico SI influye de manera significativa en la motivación de los docentes de las Instituciones de nivel primario del Distrito de Pitumarca, cusco, 2022.

- Nivel de significación:



$\alpha = 0.05$

- Estadística de prueba:

$X^2=11.029$

P-Valor = 0.035

- Tabla

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	gl	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	11,029 ^a	11	,035
Razón de verosimilitud	18,025	11	,115
Asociación lineal por lineal	,002	1	,972
N de casos válidos	62		

Decisión:

Si P-Valor es $> \alpha$ entonces rechazamos H_0

Si P-Valor es $< \alpha$ entonces aceptamos H_0

→ $0.035 < 0.05$ → Se acepta H_0

→ H_0 : Los hábitos del liderazgo pedagógico SI influye de manera significativa en la motivación de los docentes de las Instituciones de nivel primario del Distrito de Pitumarca, cusco, 2022.

7.4.4. Contrastación de Hipótesis específica 3

H_0 : EL rol del liderazgo pedagógico NO influye de manera significativa en la motivación de los docentes de las Instituciones de nivel primario del Distrito de Pitumarca, cusco, 2022.



Ha: EL rol del liderazgo pedagógico SI influye de manera significativa en la motivación de los docentes de las Instituciones de nivel primario del Distrito de Pitumarca, cusco, 2022.

- Nivel de significación:
 $\alpha = 0.05$
- Estadística de prueba:
 $X^2=11.033$

P-Valor = 0.036
- Tabla

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	gl	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	11,033 ^a	11	,036
Razón de verosimilitud	18,025	11	,115
Asociación lineal por lineal	,002	1	,974
N de casos válidos	62		

Decisión:

Si P-Valor es $> \alpha$ entonces rechazamos Ha

Si P-Valor es $< \alpha$ entonces aceptamos Ha

→ $0.036 < 0.05$ → Se acepta Ha

→ Ha: EL rol del liderazgo pedagógico SI influye de manera significativa en la motivación de los docentes de las Instituciones de nivel primario del Distrito de Pitumarca, cusco, 2022.



7.5. DISCUSIÓN DE RESULTADOS

Para Coughlin & Baird (2013), nos indica que La pedagogía es el estudio, la filosofía y los métodos para aplicar el conocimiento de cómo se produce el aprendizaje. En pocas palabras, es la investigación de cómo se aprende y cómo se enseña. Una definición común de liderazgo es "la capacidad de dirigir eficazmente a otros". Si queremos fusionar estas dos ideas, podemos acudir al concepto de liderazgo pedagógico, definido como el pionero o la guía del estudio del proceso educativo.

Según los resultados obtenidos en las tablas y figuras 1, 2, 3,4....12 nos indica sobre el liderazgo pedagógico y sus dimensiones que presenta un liderazgo adecuado al entorno en donde se encuentran por ende los directores deben de tener en cuenta la forma como liderar en cada uno de sus instituciones educativas.

El trabajo de un administrador escolar es facilitar la enseñanza y el aprendizaje reduciendo las cargas administrativas del profesorado. Si tus profesores se sienten abrumados, haz todo lo que puedas para aligerar su carga. Antes de intervenir para ayudar en el aula, puedes preguntar a los profesores en qué podrían necesitar tu ayuda para que no sientan que estás microgestionando. Asegúrate de que los instructores disponen de las herramientas informáticas necesarias para realizar tareas tediosas.

Según las tablas y figuras 13, 14, 15, 16.... 24 nos indica sobre la motivación que presentan los docentes hacia sus estudiantes, que según los resultados esta motivación se esta influenciada por parte del lidereazgo de los directores por lo mostrado en los resultados.



Concluyendo con esto nos cabe indicar que se determinó la influencia del liderazgo pedagógico en la motivación de los docentes de las Instituciones de nivel primario del Distrito de Pitumarca, Cusco, 2022. Todo esto mostrado por los resultados obtenidos.



CONCLUSIÓN

PRIMERA: Se determinó la influencia del liderazgo pedagógico en la motivación de los docentes de las Instituciones de nivel primario del Distrito de Pitumarca, cusco, 2022, por lo cual existe suficiente evidencia mostrando que ($p < 0.05$) en un nivel de significancia y confiabilidad del 95%. Según los resultados se acepta la (H_a) por lo cual: El liderazgo pedagógico influye de manera significativa en la motivación de los docentes de las Instituciones de nivel primario del Distrito de Pitumarca, cusco, 2022.

SEGUNDA: Se determinó la influencia de los principios del liderazgo pedagógico en la motivación de los docentes de las Instituciones de nivel primario del Distrito de Pitumarca, cusco, 2022 por lo cual existe suficiente evidencia mostrando que ($p < 0.05$) en un nivel de significancia y confiabilidad del 95%. Según los resultados se acepta la (H_a) por lo cual: Los principios del liderazgo pedagógico influye de manera significativa en la motivación de los docentes de las Instituciones de nivel primario del Distrito de Pitumarca, cusco, 2022.

TERCERA: Se determinó la influencia de los hábitos del liderazgo pedagógico en la motivación de los docentes de las Instituciones de nivel primario del Distrito de Pitumarca, cusco, 2022 por lo cual existe suficiente evidencia mostrando que ($p < 0.05$) en un nivel de significancia y confiabilidad del 95%. Según los resultados se acepta la (H_a) por lo cual: Los hábitos del liderazgo pedagógico influye de manera significativa en la motivación de los docentes de las Instituciones de nivel primario del Distrito de Pitumarca, cusco, 2022.



CUARTA: Se determinó la influencia del rol del liderazgo pedagógico en la motivación de los docentes de las Instituciones de nivel primario del Distrito de Pitumarca, cusco, 2022 por lo cual existe suficiente evidencia mostrando que ($p < 0.05$) en un nivel de significancia y confiabilidad del 95%. Según los resultados se acepta la (H_a) por lo cual: EL rol del liderazgo pedagógico influye de manera significativa en la motivación de los docentes de las Instituciones de nivel primario del Distrito de Pitumarca, cusco, 2022.



SUGERENCIAS

PRIMERA: Se sugiere a los directores de las instituciones a trabajar continuamente para mejorar las prácticas de enseñanza, en particular en el ámbito de la motivación del profesorado. Para que la dirección de una escuela se toma en serio la mejora de sus prácticas pedagógicas a largo plazo, su director debe cultivar un sistema de autoevaluación continúa basado en la motivación en la práctica docente.

SEGUNDA: Se sugiere a los directores de las instituciones incentivar el liderazgo pedagógico para animar a los profesores que trabajan cerca a colaborar en los planes de clase e intercambiar las mejores prácticas.

TERCERA: se sugiere a los directores de las instituciones a que realicen importantes mejoras en la gestión pedagógica para estimular a los docentes de la institución y lograr un nuevo nivel de éxito en la mejora del aprendizaje de los estudiantes.

CUARTA: Se sugiere que el liderazgo pedagógico de los directivos debe ser también integrado y colegiado, en aras tanto de la calidad de la enseñanza en el aula como del desarrollo continuo de las competencias pedagógicas de los profesores.



REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Acosta, J. (2018). El concepto de liderazgo: una mirada a sus antecedentes históricos, y enfoques teóricos recientes. https://ciencia.lasalle.edu.co/administracion_de_empresas/1582/
- Anderson, K. Ñ. (2018). *Funciones y rasgos del liderazgo pedagógico en los centros de enseñanza Educación y Educadores*. <https://www.redalyc.org/pdf/834/83421404003.pdf>
- Aguilera, L. O. (2018). *Liderazgo y clima de trabajo en las instituciones educativas de santa elena Ecuador*.
- Bernal, A. y Ibarrola, S. (2019). Liderazgo del profesor: objetivo básico de la gestión educativa. *Revista iberoamericana de educación*.67, p. 55-70. <https://rieoei.org/RIE/article/view/205>.
- Bolívar, A. (2019). Liderazgo para el aprendizaje. *Organización y Gestión Educativa*. 1(18) p15-20. https://www.researchgate.net/publication/293237940_Liderazgo_para_el_a_prendizaje
- Bush, T. (2019). Mejora escolar y modelos de liderazgo: hacia la comprensión de un liderazgo efectivo. *Revista Eletrônica de Educação*, 13, (1), p. 107-122 50 <http://www.reveduc.ufscar.br/index.php/reveduc/article/view/3067>
- Crespo, J., & Weise, C. (2021). *Gestión y liderazgo del docente frente al proceso enseñanza-aprendizaje en el aula del bachillerato*. *Recimundo*, 5(2), 358-375. doi:10.26820/recimundo/5.(2).abril.2021.358-375
- Crispín, R., Huayta, Y., Farfán, J., Delgado, R., & Flores, E. (2022). *Mqngement Performance Pedagogical Leadership and School Managerment in the learning*. *Malaysian Online Journal of Educational Management (MOJEM)*,



10(2),

15-38.

36

<http://mjes.um.edu.my/index.php/MOJEM/article/view/36060>.

Coughlin, A. M., y Baird, L. (2018). Pedagogical leadership. Ontario: Queen's Printer for Ontario. <https://www.lidereseducativos.cl/wp-content/uploads/2017/01/NT-6.pdf>

Dueñas, F., Chambilla, Y., Llanos, J., & Romero, Y. (2022). Liderazgo directivo y labor docente en la Facultad de Educación de la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios. Revista Amazónica de Ciencias Sociales, 1(1), 1-9. <https://revistas.unamad.edu.pe/index.php/racs/article/view/153>

Galindo, D. (2018). Liderazgo directivo y desempeño docente en las IEI N°090 y 091 del distrito de Jesús María – UGEL 03, 2017 [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/14180/Galindo_YDM.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Guivin, M. (2019). *Relación entre la gestión educativa y el liderazgo pedagógico en una Institución Educativa del nivel secundario* [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/43734/Guivin_CME-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Hernández, R. (2018). Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta. MCGRAW-HILL INTERAMERICANA EDITORES, S.A. de C.V. http://www.biblioteca.cij.gob.mx/Archivos/Materiales_de_consulta/Drogas_de_Abuso/Articulos/SampieriLasR



- Hernández, R., & Mendoza, C. (2018). Metodología de la Investigación: las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta. Mc Graw Hill Education.
<http://repositorio.uasb.edu.bo:8080/handle/54000/1292>
- Hidalgo, B., y Orbegoso, V. (2019). Liderazgo pedagógico de los directivos y desempeño docente. LEX - Revista de la facultad de derecho y ciencias políticas, 17(23), 361-376.
<http://revistas.uap.edu.pe/ojs/index.php/LEX/article/view/1682>
- Mamani, J. (2018). Liderazgo Pedagógico del Director y Desempeño Profesional Docente en las Instituciones Educativas del Nivel Primario ubicadas en el Valle de Tambo, Ugel Islay – 2018. [Tesis de Maestría, Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa]. Repositorio institucional.
<http://repositorio.unsa.edu.pe/handle/UNSA/9149>
- Mayta , M. (2022). Liderazgo directivo y gestión pedagógica en instituciones educativas de la Unidad de Gestión Educativa Local 06,2021 [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo].
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/90148/Mayta_VMV-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Mejía, N. (2021). Gestión educativa y liderazgo transformacional de los directivos en la educación básica. Revista Publicando, 8(26), 79-86.
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7878155>
- Montalvo, L. (2018). Liderazgo pedagógico y su influencia en el perfil docente por competencias del personal docente de las instituciones educativas de la Red 04- UGEL 6, Santa Anita – 2018 [Tesis de maestría. Universidad César Vallejo]. Repositorio institucional.
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/22675>



- Pucuhuayla, E. (2018). Liderazgo Pedagógico y Desempeño Docente en las Instituciones Educativas del distrito de Huancayo. [Tesis de Maestría, Universidad Nacional del Centro del Perú] Repositorio institucional. <http://repositorio.uncp.edu.pe/handle/20.500.12894/5173>
- Rafael, B., y Orbegoso, V. (2019). Liderazgo pedagógico de los directivos y desempeño docente. Revista Lex de la Facultad de Derecho y Ciencias Políticas de la Universidad Alas Peruanas, 17(23), 361-376. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6995222>
- Sánchez, P. (2021). Influencia del Liderazgo directivo en el desempeño docente, Virú 2020. [Tesis doctoral. Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio institucional. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/56463>
- Tapia, M. S. (2020). Un enfoque cuantitativo de la investigación (1 ed.). Huancayo. <https://repositorio.unh.edu.pe/bitstream/handle/UNH/3267/LIBRO-2020-TAPIA%20CAMARGOUN%20ENFOQUE%20CUANTITATIVO%20DE%20LA%20INVESTIGACION%20EN%20HUANCAYO.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Vásquez, S., Bernal, J. y Liesa, M. (2019). La conceptualización del liderazgo: una aproximación desde la práctica educativa. REICE. Revista Iberoamericana sobre Calidad, Eficacia y Cambio en Educación, 12(5), 79-97 <https://www.redalyc.org/pdf/551/55132460004.pdf>
- Weinstein J., Muñoz G. y Flessa J. (2019). Liderazgo directivo para la calidad de la educación: aprendizajes desde un campo de investigación emergente. Revista Calidad en la educación, (51), 10-14. <https://dx.doi.org/10.31619/caledu.n51.793>



ANEXOS



MATRIZ DE CONSISTENCIA

INFLUENCIA DEL LIDERAZGO PEDAGÓGICO EN LA MOTIVACION DE LOS DOCENTES DE LAS INSTITUCIONES DE NIVEL PRIMARIO DEL DISTRITO DE PITUMARCA, CUSCO, 2022

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	METODOLOGIA
PROBLEMA GENERAL	OBJETIVO GENERAL	HIPÓTESIS GENERAL		Tipo: Explicativo
¿De qué manera influye el liderazgo pedagógico en la motivación de los docentes de las Instituciones de nivel primario del Distrito de Pitumarca, cusco, 2022?	Determinar la influencia del liderazgo pedagógico en la motivación de los docentes de las Instituciones de nivel primario del Distrito de Pitumarca, cusco, 2022.	El liderazgo pedagógico influye de manera significativa en la motivación de los docentes de las Instituciones de nivel primario del Distrito de Pitumarca, cusco, 2022.	VARIABLE DE ESTUDIO 1: Liderazgo Pedagógico Dimensiones: ➤ Principios ➤ Hábitos ➤ Rol	Nivel: Básico Diseño de investigación: descriptivo – explicativo
PROBLEMAS ESPECIFICOS	OBJETIVOS ESPECIFICOS	HIPOSTESIS ESPECIFICAS		POBLACIÓN Y MUESTRA Población: Estuvo conformada por La población se refiere a la totalidad de todo el personal docente que se ajustan a un conjunto de especificaciones. En este estudio, la población está constituida por docentes y directores de las Instituciones Educativas de nivel Primario del Distrito de Pitumarca – 2022.
¿De qué manera influye los principios de liderazgo pedagógico en la motivación de los docentes de las Instituciones de nivel primario del Distrito de Pitumarca, cusco, 2022?	Determinar la influencia de los principios del liderazgo pedagógico en la motivación de los docentes de las Instituciones de nivel primario del Distrito de Pitumarca, cusco, 2022.	Los principios del liderazgo pedagógico influye de manera significativa en la motivación de los docentes de las Instituciones de nivel primario del Distrito de Pitumarca, cusco, 2022.	VARIABLE DE ESTUDIO 2: Motivación Dimensiones ➤ ORIENTACIONES PARA MOTIVAR A LOS DOCENTES ➤ TECNICAS DE MOTICACION DE LOS DOCENTES ➤ PERFILES DE MOTIVACIÓN DE LOS DOCENTES	
¿De qué manera influye los hábitos de liderazgo pedagógico en la motivación de los docentes de las Instituciones de nivel primario del Distrito de Pitumarca, cusco, 2022?	Determinar la influencia de los hábitos del liderazgo pedagógico en la motivación de los docentes de las Instituciones de nivel primario del Distrito de Pitumarca, cusco, 2022.	Los hábitos del liderazgo pedagógico influye de manera significativa en la motivación de los docentes de las Instituciones de nivel primario del Distrito de Pitumarca, cusco, 2022.		
¿De qué manera influye el rol del liderazgo pedagógico en la motivación de los docentes de las Instituciones de nivel primario del Distrito de Pitumarca, cusco, 2022?	Determinar la influencia del rol del liderazgo pedagógico en la motivación de los docentes de las Instituciones de nivel primario del Distrito de Pitumarca, cusco, 2022.	EL rol del liderazgo pedagógico influye de manera significativa en la motivación de los docentes de las Instituciones de nivel primario del Distrito de Pitumarca, cusco, 2022.		



**ANEXO 01
INSTRUMENTOS PARA LA RECOLECCIÓN DE DATOS
ENCUESTA DE OPINIÓN SOBRE EL LÍDERAZGO PEDAGÓGICO
ENCUESTA PARA DIRECTORES**

Componente	Indicadores	S	N	AV	CS
PRINCIPIOS DEL LIDER PEDAGÓGICO	¿Cree que la gestión de los centros educativos para la rendición de cuentas ayuda a los estudiantes a tener éxito académico?				
	¿Cree que la experiencia del supervisor del profesor es crucial para el desarrollo de las capacidades de los alumnos?				
	¿Crean colaboraciones significativas para abordar las deficiencias de rendimiento?				
	¿Cree que el estudio y el uso de la teoría educativa ayuda al crecimiento profesional de los educadores?				
SUB TOTAL					
HABITOS DE UN LIDER PEDAGÓGICO	¿Hay un enfoque en la comunicación sana y constructiva dentro de la organización?				
	¿El líder educativo establece objetivos alcanzables, específicos y medibles para los alumnos?				
	¿Parece usted el tipo de persona que toma medidas para evitar posibles problemas?				
	¿Cree que es importante que la educación se centre en principios morales?				
SUB TOTAL					
ROL DE UN LIDER PEDAGÓGICO	¿Valora usted la contribución de los educadores y les ayuda a tener éxito en las aulas asegurándose de que disponen de los recursos necesarios para ello?				
	¿Está garantizado que el				



	aprendizaje de políticas conduzca a mejores resultados?				
	¿Desarrolla Ud. conocimientos habilidades y la profesionalidad en la plana administrativa y docente?				
	¿Anima a sus profesores, coordinadores y miembros de la facultad a participar en la investigación y el desarrollo como parte de su trabajo diario?				
SUB TOTAL					
PUNTAJE TOTAL					



ANEXO 02
INSTRUMENTOS PARA LA RECOLECCIÓN DE DATOS
ENCUESTA DE OPINIÓN SOBRE MOTIVACIÓN DOCENTE
ENCUESTA PARA PROFESORES

Componente	Indicadores	S	N	AV	CS
ORIENTACIONES PARA MOTIVAR A LOS DOCENTES	¿Los administradores suelen hacer declaraciones públicas de agradecimiento a los miembros del personal?				
	¿Hay dinero reservado por la administración para incentivos como pequeños regalos y otros elementos para inspirar al personal?				
	¿Animan los superiores a los profesores a ampliar su formación y sus carreras?				
	¿Anima la administración a los miembros del personal a abordar las necesidades de desarrollo profesional?				
SUB TOTAL					
TECNICAS DE MOTIVACION DE LOS DOCENTES	¿Cree que es necesario utilizar estrategias de inspiración para fomentar la comprensión profunda?				
	¿Utiliza estrategias para mantener a los alumnos atentos durante toda la clase?				
	¿Anima a los alumnos a estudiar ofreciéndoles recompensas?				
	¿Evalúa los conocimientos de los alumnos mediante pruebas rápidas?				
SUB TOTAL					
PERFILES DE MOTIVACIÓN DE LOS DOCENTES	¿Anima a los alumnos a creer en su propia capacidad para conseguir los resultados deseados?				
	¿Anima a sus alumnos a creer en sus propias capacidades para aprender				



	y realizar tareas educativas?				
	¿Ayudas a los estudiantes a adquirir habilidades y técnicas que les permitan estudiar con eficacia y éxito?				
	¿Cree que divertirse en el trabajo anima a los alumnos a pensar de forma creativa?				
SUB TOTAL					
PUNTAJE TOTAL					



ANEXO 1
FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN

AUTORIZACIÓN PARA LA INCORPORACIÓN DE LOS TRABAJOS DE INVESTIGACIÓN EN EL REPOSITORIO INSTITUCIONAL UANCV

Formato digital [X]

Fecha de entrega: 03-11-2025

1. Datos del autor (es):

Nombres y Apellidos: ELIANA BAUTISTA LLALLA

Dirección: DOS DE MAYO S/N

DNI/Carné de Extranjería/Pasaporte N°: 43447269

Teléfono: 944267887 email: ely.11.bl@gmail.com

Nombres y Apellidos:

Dirección:

DNI/Carné de Extranjería/Pasaporte N°:

Teléfono: email:

Facultad y/o Escuela de Posgrado: MAESTRÍA EN EDUCACIÓN

Escuela Profesional o Mención: ADMINISTRACIÓN Y GERENCIA EDUCATIVA

Título o Grado Académico a optar: MAGISTER EN EDUCACIÓN

Asesor: Dr. JESUS MAMANI MAMANI

Esta obra se encuentra dentro de las siguientes denominaciones:

Trabajo de Investigación [] Tesis [X] Trabajo de Suficiencia Profesional [] Trabajo Académico []

Título: INFLUENCIA DEL LIDERAZGO PEDAGÓGICO EN LA MOTIVACIÓN DE LOS DOCENTES DE LAS INSTITUCIONES DEL NIVEL PRIMARIO DEL DISTRITO DE PITUMARCA, CUSCO, 2022

Palabras claves, (3 a 5 términos): HÁBITOS, LIDERAZGO, PEDAGÓGICO.

¿Esta obra se desarrolló en la UANCV 1,2?

1,2

1 Indicar si su producción intelectual ha empleado recursos tales como, instalaciones, laboratorios, insumos, equipos, bases de datos, asesoría técnica por parte del personal de la UANCV, financiamiento, entre otros relacionados.

2 Si su producción intelectual se desarrolló en la UANCV totalmente o parcialmente, deberá autorizar el depósito en el Repositorio de manera obligatoria.



2. Referencia de tesis:

Bachiller Titulo 2da Especialidad Maestría Doctorado

3. Licencias:

a) Licencia estándar:

Bajo los siguientes términos, autorizo el depósito de mi tesis en el Repositorio Digital de la UANCV.

Con la autorización de depósito de mi producción Intelectual, otorgo a la Universidad Andina "Néstor Cáceres Velásquez" una licencia no exclusiva para reproducir, distribuir, comunicar al público, transformar (únicamente mediante su traducción a otros idiomas) y poner a disposición del público mi producción intelectual (incluido el resumen), en formato físico o digital, en cualquier medio, conocido o por conocerse, a través de los diversos servicios por la Universidad, creados o por crearse, tales como el Repositorio Digital de tesis UANCV, colección de producción intelectual, entre otros, en el Perú y en el extranjero por el tiempo y veces que considere necesarias, y libres de remuneraciones.

En virtud de dicha licencia, la Universidad Andina "Néstor Cáceres Velásquez" podrá reproducir mi producción intelectual en cualquier tipo de soporte y en más de un ejemplar, sin modificar su contenido, solo con propósitos de seguridad, respaldo y preservación.

Declaro que la producción intelectual es una creación de mi autoría y exclusiva titularidad, coautoría con titularidad compartida, y me encuentro facultado a conceder la presente licencia y, asimismo, garantizo que dicha producción intelectual no infringe derechos de autor de terceras personas.

La Universidad Andina "Néstor Cáceres Velásquez" consignará el nombre del y/o los autor(es) de la producción intelectual, y no le hará ninguna modificación más que la permitida en la licencia.

Autorizo su publicación (marque con una X)

Sí, autorizo que se deposite inmediatamente.
 Sí, autorizo que se deposite a partir de la fecha (d/m/a): _____
 No autorizo.

b) Licencia CREATIVE COMMONS 4.0 INTERNACIONAL:

Si usted concede una licencia CREATIVE COMMONS sobre su producción intelectual, mantiene la titularidad de los derechos de autor de esta y, a la vez, permite que otras personas puedan reproducirla, comunicarla al público y distribuir ejemplares de esta, bajo las condiciones siguientes:

¿Quiere permitir usos comerciales de su producción intelectual?

Sí: significa que usted permite la reproducción, distribución y comunicación pública de la producción intelectual incluso con fines comerciales.

No: significa que usted permite la reproducción, y comunicación pública de la producción intelectual, pero sin fines comerciales.

Sí autorizo
 No autorizo



Jurisdicción de su Licencia

Todas las licencias CREATIVE COMMONS son de ámbito mundial, sin embargo, usted puede elegir entre la opción “internacional” o una adaptada a su jurisdicción, como para el caso peruano.

La opción “internacional” emplea el lenguaje y la terminología de los tratados internacionales; en cambio, la adaptada a su jurisdicción, recoge las particularidades de la legislación peruana.

En consecuencia, **la opción “internacional” goza de una mayor eficacia a nivel mundial, gracias a que tiene jurisdicción neutral.** Mientras que la opción adaptada a la jurisdicción del Perú goza de una mayor eficacia ante los tribunales peruanos.

- Internacional
- Nacional

Línea de investigación: GESTIÓN DE LA EDUCACIÓN – P32

Firma de Autor



huella digital

03-11-2025

Fecha