



ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**El nivel del liderazgo pedagógico en las instituciones
educativas de la red 3, Callao, año 2018**

**TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestra en Administración de la Educación**

AUTOR:

Br. Claudia Gutierrez Oré

ASESOR:

Dr. Mitchell Alarcón Diaz

SECCIÓN:

Educación e Idiomas

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión y calidad educativa

LIMA - PERÚ

Año 2018



DICTAMEN DE LA SUSTENTACIÓN DE TESIS

EL / LA BACHILLER (ES): **GUTIERREZ ORE, CLAUDIA**

Para obtener el Grado Académico de *Maestra en Administración de la Educación*, ha sustentado la tesis titulada:

EL NIVEL DE LIDERAZGO PEDAGOGICO EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DE LA RED 3, CALLAO, AÑO 2018

Fecha: 25 de agosto de 2018

Hora: 5:00 p.m.

JURADOS:

PRESIDENTE: Dr. Angel Salvatierra Melgar

Firma: 

SECRETARIO: Dr. César Humberto del Castillo Talledo

Firma: 

VOCAL: Dr. Mitchell Alberto Alarcón Díaz

Firma: 

El Jurado evaluador emitió el dictamen de:

Aprobar por mayoría

Habiendo encontrado las siguientes observaciones en la defensa de la tesis:

.....
.....
.....
.....

Recomendaciones sobre el documento de la tesis:

Verificar estilo APA

Nota: El tesista tiene un plazo máximo de seis meses, contabilizados desde el día siguiente a la sustentación, para presentar la tesis habiendo incorporado las recomendaciones formuladas por el jurado evaluador.

Página del Jurado

Dr. Angel Salvatierra Melgar
Presidente

Dr. Cesar Humberto del Castillo Talledo
Secretario

Dr. Mitchell Alarcón Diaz
Vocal

Dedicatoria

A mi madre por su apoyo incondicional y a mi hija Jordana por su paciencia y por su motivación en mi desarrollo profesional.

Agradecimiento

A mi Asesor de Tesis por su permanente apoyo en la elaboración y desarrollo de la investigación de mi tesis, a mis compañeros de estudio por su constante apoyo y ánimo para la obtención del grado de Maestra.

Declaración de autenticidad

Yo, **Claudia Gutierrez Oré**, estudiante de la Escuela de Postgrado, Maestría en Administración de la Educación, de la Universidad César Vallejo, declaro el trabajo académico titulado **“El nivel del liderazgo pedagógico en las instituciones educativas de la red 3, Callao, año 2018”** presentada en VII capítulos para la obtención del grado académico de Maestra en Administración de la Educación, es de mi autoría.

Por tanto, declaro lo siguiente:

- He mencionado todas las fuentes empleadas en el presente trabajo de investigación, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes, de acuerdo con lo establecido por las normas de elaboración de trabajos académicos.
- No he utilizado ninguna fuente distinta de aquellas expresamente señaladas en este trabajo.
- Este trabajo de investigación no ha sido previamente presentado completa ni parcialmente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
- Soy consciente de que mi trabajo puede ser revisado electrónicamente en búsqueda de plagios.

De encontrar uso de material intelectual ajeno sin el debido reconocimiento de su fuente o autor, me someto a las sanciones que determinen el procedimiento disciplinario.

Lima, 04 de junio del 2018



Br. Claudia Gutierrez Oré

DNI: 25719053

Presentación

A los Señores Miembros del Jurado de la Escuela de Post Grado de la Universidad César Vallejo - Filial Los Olivos, presento la Tesis titulada: “El nivel del liderazgo pedagógico en las instituciones educativas de la red 3, Callao, año 2018”, en cumplimiento del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo para optar el grado de Maestra en Administración de la Educación.

El presente estudio está estructurado en siete capítulos. En el primero se expone la realidad problemática del tema de investigación, la fundamentación de la variable Liderazgo pedagógico y sus dimensiones, la formulación del problema, la justificación y sus objetivos. En el segundo capítulo se presenta la variable de estudio, la operacionalización, la metodología utilizada, el tipo de estudio, el diseño de investigación, la población, la técnica e instrumento de recolección de datos, el método de análisis utilizado. En el tercer capítulo se expone los resultados descriptivos y el cuarto capítulo está dedicado a la discusión de resultados. El quinto capítulo refrenda las conclusiones de la investigación, en el sexto se fundamentan las recomendaciones y en el séptimo capítulo se enuncian las reseñas bibliográficas. Finalmente se presentan los Anexos que dan consistencia a los enunciados en los capítulos anteriormente enunciados.

Por lo expuesto Señores Miembros del Jurado, en el estudio se ha ejecutado un rígido y riguroso planteamiento metodológico de la Investigación en materia de Administración en Educación, sin embargo, a esto no está exento de errores, por lo cual las sugerencias y aportes sobre el tema son bienvenidos.

Atentamente,

La Autora

Índice

	Pág.
Caratula	i
Dictamen de la sustentación de tesis	ii
Página del jurado	iii
Dedicatoria	iv
Agradecimiento	v
Declaratoria de autenticidad	vi
Presentación	vii
Índice	viii
Índice de tablas	xi
Índice de figuras	xii
Resumen	xiii
Abstract	xiv
I. Introducción	15
1.1 Realidad problemática	16
1.2 Trabajos previos	17
1.2.1 Internacionales	17
1.2.2 Nacionales	18
1.3 Teorías relacionadas al tema	20
1.3.1 Teorías relacionadas a la variable liderazgo pedagógico	20
1.3.2 Cualidades de un líder	21
1.3.3 Estilos de liderazgo	22
1.3.4 Habilidades de liderazgo pedagógico en las instituciones educativas	24
1.3.5 Características del liderazgo pedagógico en los últimos años	24
1.3.6 Dimensiones del liderazgo pedagógico	25
1.3.7 Gestión curricular y liderazgo pedagógico del director	26
1.3.8 Procesos pedagógicos relacionados al liderazgo pedagógico y lograr competencias	26
1.3.9 Liderazgo pedagógico y las cualidades del director	28
1.3.10 Funciones del liderazgo pedagógico	28
1.3.11 Tipos de liderazgo pedagógico en la gestión educativa	29

1.3.12 Modelos de liderazgo directivo frente a una comunidad de profesionales de aprendizaje	29
1.3.13 Principios del liderazgo pedagógico	30
1.3.14 Elementos básicos para el resultado pedagógico	30
1.3.15 Visión de un liderazgo pedagógico	30
1.3.16 Los efectos del liderazgo pedagógico	31
1.4 Formulación del problema	31
1.4.1 Problema general	31
1.4.2 Problemas específicos	31
1.5 Justificación del estudio	32
1.6 Objetivos de la investigación	33
1.6.1 Objetivo General	33
1.6.2 Objetivos Específicos	33
II. Método	34
2.1 Variable de investigación	35
2.1.1 Definición Conceptual	35
2.1.2 Definición Operacional	35
2.2 Operacionalización de la variable	36
2.3 Metodología	36
2.3.1 Enfoque de la investigación	36
2.3.2 Tipo de investigación	37
2.3.3 Diseño de investigación	37
2.3.4 Método de investigación	37
2.4 Población	38
2.5 Técnicas e instrumentos de recolección de datos	38
2.5.1 Validación y confiabilidad del instrumento	40
2.6 Métodos de análisis de datos	42
2.7 Aspectos éticos	42
III. Resultados	43
3.1 Resultado descriptivo general	44
3.2 Resultados descriptivos específicos	45
IV. Discusión	50

V. Conclusiones	54
VI. Recomendaciones	57
VII. Referencias	59
Anexos	65
Matriz de consistencia	66
Constancia	68
Instrumento de recolección de datos	69
Certificado de validez del instrumento	71
Base de datos	77
Artículo Científico	80
Acta de aprobación de originalidad	85
Pantallazo del software Turnitin	86
Formulario de autorización	87
Autorización de la versión final	88

Índice de Tablas

Tabla 1	Fase inicial para el logro de competencias	27
Tabla 2	Fase final del desarrollo del proceso pedagógico	27
Tabla 3	Matriz de operacionalización de la variable Liderazgo pedagógico	36
Tabla 4	Distribución de la población	38
Tabla 5	Ficha técnica del cuestionario para el nivel del liderazgo pedagógico	39
Tabla 6	Escala valorativa del instrumento para el liderazgo pedagógico	40
Tabla 7	Validación del instrumento a través de juicio expertos	41
Tabla 8	Escala de valoración del coeficiente de confiabilidad	41
Tabla 9.	Prueba de confiabilidad de la variable liderazgo pedagógico	41
Tabla 10	Medida de frecuencia de la variable Liderazgo pedagógico	44
Tabla 11	Medida de frecuencia de la dimensión Metas y expectativas	45
Tabla 12	Medida de frecuencia de la dimensión Obtención y asignación de recursos de manera estratégica	46
Tabla 13	Medida de frecuencia de la dimensión Planificación, coordinación y evaluación de la enseñanza y del currículo	47
Tabla 14	Medida de frecuencia de la dimensión Promoción y participación en el aprendizaje y desarrollo profesional del docente	48
Tabla 15	Medida de frecuencia de la dimensión Asegura un entorno ordenado y de apoyo	49

Índice de Figuras

Figura 1	Habilidades del liderazgo pedagógico	24
Figura 2	Funciones del líder pedagógico	28
Figura 3	Modelos de liderazgo pedagógico	29
Figura 4	Principios del liderazgo pedagógico	30
Figura 5	Gráfico de barras de la variable Liderazgo Pedagógico	44
Figura 6	Gráfico de barras de la dimensión Metas y expectativas	45
Figura 7	Gráfico de barras de la dimensión Obtención y asignación de recursos de manera estratégica	46
Figura 8	Gráfico de barras de la dimensión Planificación, coordinación y evaluación de la enseñanza y del currículo	47
Figura 9	Gráfico de barras de la dimensión Promoción y participación en el aprendizaje y desarrollo profesional del docente	48
Figura 10	Gráfico de barras de la dimensión Asegura un entorno ordenado y de apoyo	49

Resumen

La presente investigación tuvo como objetivo general Determinar el nivel del liderazgo pedagógico en las instituciones educativas de la red 3, Callao, año 2018.

Esta investigación tiene un enfoque cuantitativo, de tipo básica, se desarrolló bajo el diseño descriptivo, no experimental y transversal, así mismo se recolectó datos en un periodo determinado, teniendo como población un total 112 docentes, la técnica aplicada fue la encuesta. A los docentes se les invito a desarrollar un Cuestionario, instrumento en la gama de Likert (siempre, casi siempre, a veces, casi nunca, nunca).

La confiabilidad del instrumento se determinó mediante el uso del coeficiente de consistencia o prueba de fiabilidad Alpha de Cronbach, el coeficiente hallado para la variable liderazgo pedagógico obtuvo un valor de: 0.976, además los instrumentos fueron validados por el método de juicio de expertos.

Estos resultados obtenidos indicaron que el nivel del liderazgo pedagógico en las instituciones educativas de la red 3, Callao, año 2018, es regular con un 73,2%, implicando que solamente una parte de la población en estudio conoce sobre las acciones del líder pedagógico.

Palabra clave: Liderazgo pedagógico.

Abstract

The general objective of this research was to determine the level of pedagogical leadership in the educational institutions of network 3, Callao, 2018.

This research has a quantitative approach, of a basic type, it was developed under the descriptive, non-experimental and transversal design, likewise data was collected in a determined period, having a total of 112 teachers as a population, the applied technique was the survey. Teachers were invited to develop a questionnaire, an instrument in the Likert range (always, almost always, sometimes, almost never, never).

The reliability of the instrument was determined by using the consistency coefficient or Cronbach's Alpha reliability test, the coefficient found for the pedagogical leadership variable obtained a value of: 0.976, in addition the instruments were validated by the expert judgment method.

These results indicated that the level of pedagogical leadership in the educational institutions of network 3, Callao, year 2018, is regular with 73.2%, implying that only a part of the study population knows about the actions of the pedagogical leader.

Keyword: Pedagogical leadership.

I. Introducción

1.1. Realidad problemática

Según la OREALC/UNESCO (2016) nos refiere sobre el liderazgo pedagógico como el acompañamiento que realizan los directores a los docentes de sus instituciones educativas en sus sesiones en el aula, las cuales van generar un impacto positivo en el aprendizaje de los estudiantes.

Esta visión de la UNESCO sobre liderazgo pedagógico, refiere que los directores deben de realizar prácticas centralizadas en lo pedagógico, involucrándose en aspectos curriculares, apoyando así a sus docentes en el desarrollo de sus capacidades y conduciendo a sus instituciones a niveles superiores de aprendizaje, generando así condiciones favorables para el desarrollo profesional del docente y así se beneficien los estudiantes. (s.p.)

El MINEDU (2016) nos refiere que el directivo de una institución educativa, aparte de poseer la cualidad de influir sobre su personal que dirige, debe también participar en el proceso pedagógico, coordinando y contribuyendo a lograr los objetivos para alcanzar un aprendizaje de calidad en la organización. (p. 6)

Nuestra visión a partir de la práctica docente de aula, nos permite tener un panorama más amplio y vivencial sobre el direccionamiento de las instituciones educativas y el nivel del liderazgo que ejercen los directivos.

Es valiosa la influencia que ejerce el directivo en las instituciones educativas ya que esta da mucho mayor eficiencia y eficacia al trabajo del docente y el de sus colaboradores administrativos y comunidad educativa. Los directivos deben de promover el crecimiento de su institución, el desarrollo del aprendizaje y mantener un buen clima laboral, es por eso que nuestros directivos deben ejercer su liderazgo pedagógico acompañando a los docentes en el desempeño de sus capacidades, generando en ellos reflexión sobre su práctica docente y no criticarlos o maltratarlos delante de los estudiantes, generando así desunión entre la parte directiva y la plana docente y la comunidad educativa, no generando ningún aliciente entre estos, además varios directivos no ponen en práctica sus capacidades administrativas, y

además no generan clima propicio para la mejora del rendimiento docente, el aprendizaje del estudiante y tampoco genera una gestión escolar participativa.

Es por ello que se ha considerado la importancia de realizar esta investigación acerca del nivel del liderazgo pedagógico en mejora del buen clima institucional, de la práctica docente, de la convivencia escolar, de la identidad institucional, del manejo de los recursos y del logro de objetivos de su gestión como directivos.

1.2 Trabajos previos

1.2.1 Internacionales

Raxuleu (2014) en su investigación titulada *Liderazgo del director y desempeño pedagógico*, realizó un estudio de tipo cuantitativo y diseño descriptivo, utilizando para la muestra el método probabilístico aleatorio simple y estratificado o de fijación proporcional, la población objeto estuvo conformada por 347 sujetos, distribuyéndose de la siguiente manera: 9 directores, 70 docentes y 268 estudiantes. En una de sus conclusiones hace referencia a una estrecha vinculación con el accionar de los directores, el cual afecta e influye en las acciones pedagógicas del docente. (p. 81)

Martínez, Guevara y Valles (2016) en el reporte de investigación *El desempeño docente y la calidad educativa*, el reporte fue de corte mixto, de procedimiento secuencial comprensivo – correlacional, el objeto de estudio fue cinco zonas escolares del sector educativo 25, en la región centro sur del estado de Chihuahua. En su reporte concluyó que los directores se identifiquen con su escuela y desarrollen un liderazgo efectivo. (p. 123)

García (2016) en su artículo científico *Elaboración y validación de un cuestionario para medir prácticas eficaces de liderazgo pedagógico de la dirección*, de tipo descriptivo–correlacional, aplicando un diseño no experimental-transversal, teniendo un alcance correlacional, teniendo como población un total de 207 centros de educación infantil y primaria públicos de Andalucía, siendo su muestra 862 profesionales entre maestros y miembros del equipo directivo, siendo el instrumento

utilizado el cuestionario. Concluyó que el nivel de percepción de los docentes de los centros de educación infantil y primaria públicos de Andalucía de la dimensión gestión estratégica de recursos refleja un análisis de fiabilidad moderada, es decir que los directivos usan los recursos económicos con eficacia y eficiencia. (p. 521)

Martínez (2017) en su trabajo de investigación *La Incidencia del Liderazgo y el Clima Escolar en la Satisfacción Laboral de los Docentes en América Latina*, se hizo una exploración secundaria de los datos, de tipo descriptivo y cuantitativo, para la selección de la muestra, consideró un diseño muestral estratificado por conglomerados, la cual incluyó 5,733 escuelas de 15 países latinoamericanos, utilizando el cuestionario como instrumento de recopilación de datos. Concluyó, que tanto el ambiente laboral, el clima de aula y el apoyo de la dirección son variables que tienen mucha relevancia sobre el grado de satisfacción laboral de los docentes en Latinoamérica. (p. 16)

Castillo (2014) en su trabajo de investigación *Ejercicio del liderazgo pedagógico en el CEIP Lledoner, comunidad de aprendizaje: Un estudio de casos*, aplicó un enfoque metodológico de corte cualitativo y descriptivo, teniendo como actores para la investigación al director, tutores, jefe de estudios, profesores y grupos de familias voluntarias, siendo la técnica utilizada para la recolección de datos la entrevista. Concluyó, que el liderazgo escolar al interior de una comunidad de aprendizaje es lo mismo que un liderazgo compartido. (p. 236)

1.2.2 Nacionales

Según Redolfo (2015) en su investigación *El liderazgo pedagógico y su relación con el desempeño docente en las instituciones educativas públicas del nivel secundario de la UGEL Jauja – departamento de Junín - 2015*, con un enfoque cuantitativo, con diseño descriptivo correlacional, de tipo no experimental y transversal. Consideró una población de 139 profesores, el tamaño de la muestra 102 docentes. Concluyó que en la comprobación de la dimensión de preparación para el aprendizaje de los estudiantes se determinó que existe una relación significativa entre el liderazgo pedagógico y el desempeño docente. (p. 117)

Huilla (2015) en su trabajo de investigación *Liderazgo transformacional y desempeño docente en la especialidad de ciencias históricas – sociales de la Instituto Pedagógico Nacional de Monterrico*, de tipo básica o sustantiva, descriptivo correlacional de tercer nivel, de diseño no experimental. La población para este tipo de estudio fue de 85 estudiantes, de los cuales solo a 49 estudiantes se le aplicó los instrumentos. Concluyó que existe una relación directa entre el liderazgo transformacional con el desempeño docente en cada una de sus dimensiones, conjeturando que si se mejora el liderazgo transformacional la percepción de desempeño docente mejora. (p. 81)

Chaparro (2017) en su trabajo de investigación *Liderazgo directivo y Clima Institucional en la I.E “Fe y Alegría N° 25” San Juan de Lurigancho – 2016*, de tipo básica, con un lineamiento cuantitativo, aplicando un diseño no experimental-transversal-correlacional, la población en estudio fueron todos los docentes de la institución educativa, que fueron un total de 111 docentes, tamaño de la muestra fueron 86 docentes, aplicando un muestreo probabilístico, aleatorio simple. Aplicando como técnica de recolección de datos la encuesta y como instrumento el propuesto por Nusche. Concluyó que el nivel de percepción de liderazgo según los docentes del a I.E. Fe y Alegría del distrito de San Juan de Lurigancho es moderado, y determinando una relación positiva significativa entre el liderazgo del directivo y el clima institucional. (p. 96)

Peñañiel (2017) en su investigación sobre el *Liderazgo transformacional y su influencia en la gestión institucional de institutos tecnológicos superiores de la provincia de Los Ríos, durante el año 2015*, de tipo descriptiva correlacional, utilizando distribución de frecuencia y diagramas de barras para los métodos los estadísticos, considero un universo de 322 individuos en estudio y la muestra fue de 94 individuos distribuidos en: 44 docentes y 50 estudiantes de los institutos superiores de la provincia de los Ríos, la encuesta fue el instrumentos utilizado para la investigación. Concluyó que existe influencia muy marcada del director que dirige la organización de un modo optimista hacia el cumplimiento de metas y objetivos importantes. (p. 149)

Salvador (2017) en su trabajo de investigación *Liderazgo de los directivos y compromiso organizacional docente en la Red Educativa N° 22-UGEL 01*, de enfoque cuantitativo, enmarcado en el método hipotético deductivo, de tipo de investigación descriptivo, correlacional, aplicando un diseño no – experimental de corte transversal y correlacional, tuvo como población en estudio a los docentes de 3 Instituciones Educativas en la Red Educativa N° 22-UGEL 01, siendo su 110 docentes, aplicando como instrumento para la recolección de datos el cuestionario. Concluyó que el nivel de percepción de los docentes de la red educativa N° 22-UGEL 01 en el año 2016, sobre el monitoreo de la enseñanza del currículo con el compromiso organizacional tiene una relación significativa y un nivel predominantemente moderado. (p. 117)

1.3 Teorías relacionadas al tema

1.3.1 Teorías relacionadas a la variable liderazgo pedagógico

Definición conceptual

MINEDU (2013) *Marco de buen desempeño del directivo*, se refirió a la variable liderazgo pedagógico como: “la opción necesaria y pertinente que aspira a organizarse y conducirse en función de los aprendizajes y logre concatenar el trabajo del docente, el clima escolar y la participación de las familias y comunidad”. (p. 12)

Chiavenato (2002) definió el liderazgo como: “la capacidad de influir en las personas para que ejecuten lo que deben hacer. El líder ejerce influencia en las personas orientado hacia sus objetivos, las percepciones de los objetivos de aquellas”. (p. 521)

Cerquera (2013) nos refirió que:

El liderazgo se manifiesta desde la posición jerárquica de los integrantes de la organización, en este caso los responsables de la dirección escolar son los primeros que asumen la responsabilidad de la organización, planificación de las actividades a ser desarrolladas en un tiempo determinado considerando el buen servicio hacia los alumnos. (p. 17)

Castro (2003) definió el liderazgo como: "La acción de una persona que se hace cargo de un grupo humano en la cual se comparte los mismos propósitos con el único fin de desarrollarse y lograr el éxito a favor de todos". (p. 32)

Koontz y Wehrich (1988) señaló que: "liderazgo es influencia, esto es, el arte o proceso de influir en las personas para que se esfuercen voluntaria y entusiastamente en el cumplimiento de metas grupales" (p. 532)

García (2012) indicó que:

Liderazgo es el proceso de influir sobre las personas que se esfuerzan voluntaria y entusiastamente en lograr las metas de grupo y las propuestas del líder. Influencia interpersonal ejercida en una situación y dirigida, a través del proceso de comunicación humana a la consecución de uno o diversos objetivos específicos. (p. 343)

En su artículo científico Estrada (2007) nos indicó que:

A lo largo de la evolución del ser humano, se pueden realzar la participación de dirigentes de gobiernos, empresas, equipos deportivos o grupos de personas de diferente clase social. Estos personajes han sido reconocidos como líderes, es decir, sujetos que laboran con una comunidad e influyen en ellos para alcanzar un objetivo en común, con capacidad de influir y orientar, asimismo son considerados ejemplos a seguir, a través de la historia hemos podido apreciar cómo estos personajes han podido coordinar sus funciones con las capacidades, habilidades y conocimientos que han influido en el progreso de la sociedad. (p. 343)

1.3.2 Cualidades de un líder

John Maxwell (1999) en su libro *The 21 Indispensable qualities of a leader* propuso cualidades para líderes, citado por Estrada (2007): (a) actitud positiva: mentalizar el éxito; (b) autodisciplina: manejo de la conciencia individual; (c) capacidad de trabajo: las acciones del trabajo con dirección hacia el progreso; (d) carácter: cualidades diferenciadas en el modo de actuar de cada individuo; (e) carisma:

desarrollar habilidades atractivas para los demás; (f) compromiso: cumplimiento oportuno de sus labores; (g) comunicación: ser convincente; (h) discernimiento: diferenciar las cosas; (i) enseñabilidad: generar y transmitir conocimientos; (j) escucha: comprender las palabras y sentimientos de los demás; (k) focalización: centrar el trabajo hacia el logro de objetivos; (l) generosidad: prima los sentimientos; (m) iniciativa: decisión propia de alcanzar los objetivos; (n) pasión: lograr objetivos poniendo mucho esfuerzo; (o) relaciones interpersonales: propiciar un buen clima laboral; (p) responsabilidad: adquirir compromiso; (q) seguridad: confiar en sus cualidades; (r) servicial: servir a los demás; (s) solucionar problemas: resolver dificultades; (t) valor: coraje en la realización de las labores; y (u) visión de futuro: dirigir la organización hacia el futuro y la excelencia. (p. 347)

1.3.3 Estilos de liderazgo

Pedraja, Rodríguez y Rodríguez (2008) en su artículo *Importancia de los estilos de liderazgo sobre la eficacia: un estudio comparativo entre grandes y pequeñas y medianas empresas privadas*, trató sobre los siguientes estilos de liderazgo:

Liderazgo transformacional

Existe un vínculo muy estrecho entre el líder y sus seguidores, de modo que se da una transformación y un aumento de la moral interna para alcanzar los objetivos dentro de una organización. Se define el liderazgo transformacional como aquel que motiva a los seguidores a hacer más de lo que originalmente se espera de ellos. (p. 22)

Liderazgo transaccional

El líder transaccional es quien guía o motiva a sus seguidores en la dirección de metas establecidas clarificando los roles y las tareas requeridas para el cumplimiento de estas metas. Se plantea una recompensa como plan estratégico a los resultados. Quiere decir, que, si los colaboradores alcanzan sus objetivos deseados o hacen el esfuerzo por alcanzarlos, estos recibirán un incentivo. (p. 23)

Leiva (2011) indicó que existen tres estilos de liderazgos vinculados a la gestión de la escuela:

Liderazgo basado en virtudes: tuvo gran influencia de los antiguos oradores griegos como Homero, Sócrates, Platón, Pitágoras entre otros, quienes indicaban que el liderazgo tenía estrecha relación con la noción de Ética, quienes indicaban que el liderazgo al fundamentarse en la virtud permuta a medida que la vida social sufre transformaciones. Un líder se caracteriza por sus virtudes y por sus cualidades.

Liderazgo Situacional: propone cuatro estilos de influencias, recompensa y castigo, participación y confianza, visión común y persuasión diagnóstica.

Liderazgo para el Cambio: Ben Gi'l Adi describe tres nociones básicas, la primera, autoridad formal que no es más que la investidura del individual; la segunda es la autoridad informal, ejercida por aquel a quien seguimos por qué creemos en él; la tercera, seguimos a aquellos que nos trasmite confianza, sus decisiones son acertadas, conoce su trabajo y es un ejemplo a seguir. (p. 38)

1.3.4 Habilidades del liderazgo pedagógico en las instituciones educativas

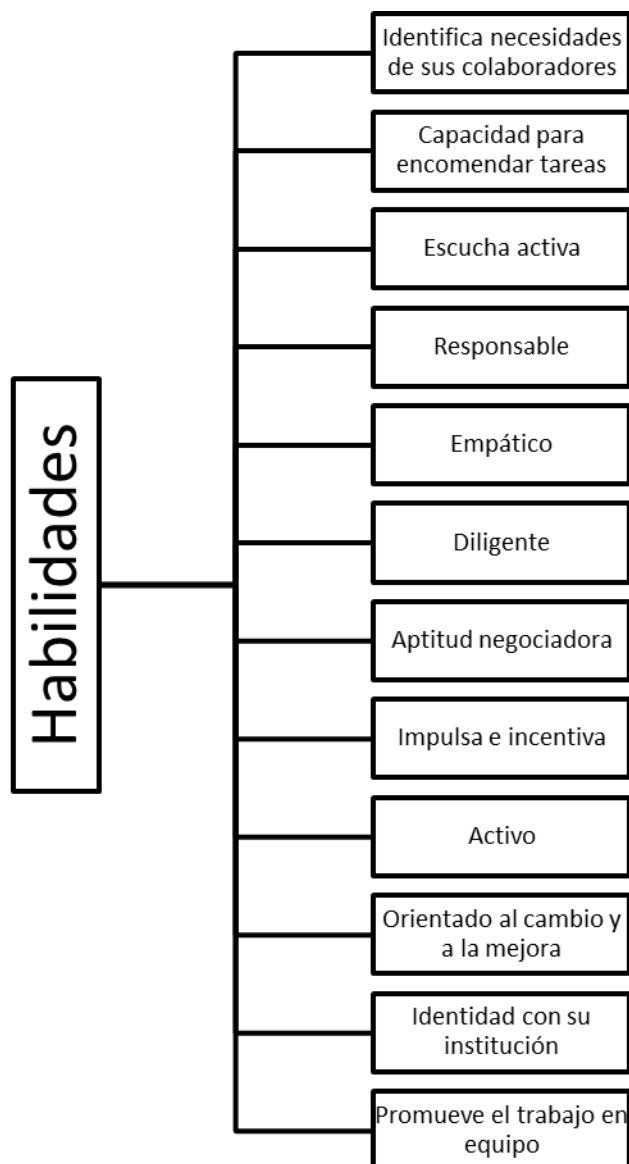


Figura 1. Habilidades del liderazgo pedagógico

Nota: adaptado de Vázquez, Liesa y Bernal (2015)

1.3.5 Características del liderazgo pedagógico en los últimos años

Villa (2015) nos refiere que para los tiempos actuales el liderazgo debe alinearse a las siguientes características: (a) establecer una educación de cooperación, un rumbo hacia el bienestar y un enlace entre los componentes de la institución; (b)

fijar directrices que fortalezcan a la organización y los recursos necesarios para todos los colaboradores administrativos de la institución, estudiantes y docentes; (c) brindar soporte a los docentes para que desarrollen su labor. (p. 10)

1.3.6 Dimensiones del liderazgo pedagógico

Existen varios autores y cada uno de ellos propone, a su criterio, las dimensiones del liderazgo pedagógico; para este estudio se consideraron las dimensiones propuestas por el MINEDU (2016):

Establecimiento de metas y expectativas

Para el MINEDU (2016) el liderazgo pedagógico será notorio sobre el rendimiento de los y las estudiantes cuando orientamos y hacemos hincapié en las metas de aprendizaje, puntualizándolas y dándole mayor importancia del total de requerimientos de la institución educativa. (p. 7)

Obtención y asignación de recursos de manera estratégica

Para el MINEDU (2016) desde el punto de vista del liderazgo pedagógico, se refiere comprometer al personal, gestiona las herramientas y recursos económicos para el cumplimiento de los objetivos y metas pedagógicas, teniendo en cuenta el mejoramiento de los estudiantes y la mejor distribución en la asignación de recursos. (p. 7)

Planificación, coordinación y evaluación de la enseñanza y del currículo

Para el MINEDU (2016) el líder pedagógico debe de reflexionar con los docentes sobre la enseñanza, producir feedback para el trabajo de los docentes, el líder pedagógico debe de apoyarse del monitoreo de la práctica de los docentes. (p. 7)

Promoción y participación en el aprendizaje y desarrollo profesional del docente

Para el MINEDU (2016) el líder pedagógico debe de comprometerse en promover y motivar el aprendizaje en los escolares, colaborar en la enseñanza y

progreso profesional de los docentes sobre aspectos peculiares de en pedagogía.
(p. 8)

Asegurar un entorno ordenado y de apoyo

Para el MINEDU (2016) el líder pedagógico debe de garantizar que los docentes se orienten solo en la enseñanza y los escolares en el aprendizaje, blindándoles un ambiente confortable y acondicionado en el aula y fuera de ella. (p. 8)

1.3.7 Gestión curricular y liderazgo pedagógico del director

El MINEDU (2017) en la guía del participante *Orientaciones, protocolos e instrumentos*, mencionó que, al momento de gestionar el currículo en su institución educativa, el director deberá alinearse a su organización escolar en base a los nuevos esquemas de la educación, los cuales van a generar nuevos cambios significativos en las rutinas de enseñanza - aprendizaje en la institución. Se refiere a que la institución educativa deberá de rotar sobre la base de los aprendizajes y los directores van a tener que guiar a sus docentes en la práctica dentro del aula.
(p.8)

Leithwood (2009) señaló cuatro categorías de prácticas fundamentales de los líderes exitosos y su afectación a las tres variables mediadoras del desempeño docente.: “el querer hacer, el saber hacer y el poder hacer”. (p. 24).

El director de las instituciones educativas cumple un papel muy primordial, porque, en él recae el compromiso de fomentar la implementación eficiente del currículo brindado apoyo pedagógico a los docentes.

1.3.8 Procesos pedagógicos relacionados al liderazgo pedagógico y lograr competencias

El MINEDU (2017) en la guía de Gestión Escolar titulada *Orientaciones, protocolos e instrumentos*, sugiere un conglomerado de componentes claves relacionadas al liderazgo pedagógico, las cuales se relacionan entre sí para generar las características primordiales del proceso pedagógico y así desarrollar competencias:

Tabla 1*Fase inicial para el logro de competencias*

Etapas	Resultados
Situación significativa	Es significativa cuando captamos la atención de los estudiantes (saberes previos).
Generar interés y disposición	Los estudiantes requieren conocer que se busca, se hará, cómo y para qué como argumentación a una situación significativa.
Partir de los saberes previos	Los conocimientos de los estudiantes, vivencias, creencias, habilidades, son la base para nuevos aprendizajes.
Generar el conflicto cognitivo	Surge al contradecir los ideales de los estudiantes, afectando sus inquietudes.

Tabla 2*Fase final desarrollo del proceso pedagógico*

Etapas	Resultados
Aprender haciendo	Se refiere a fomentar las competencias de los estudiantes.
Trabajar cooperativamente	El estudiante deberá desarrollar tareas en forma grupal, ayudando y aprendiendo de los demás.
Desarrollar el pensamiento complejo	Analizan la situación como un todo, es decir como un sistema (la suma de sus componentes se interrelaciona).
Construir nuevo conocimiento	Transmitir conocimientos o saberes a otros.
Aprender del error	Meditación sobre el error de la acción realizada.
Mediar el progreso de los estudiantes	Plantear retos y conducirlos hacia un nuevo nivel superior.

Nota: adaptado del MINEDU (2017)

1.3.9 Liderazgo pedagógico y las cualidades del director

Según el MINEDU (2017) mencionó que el liderazgo pedagógico debe de ir de la mano con el desarrollo de cualidades personales de quien dirige una institución educativa.

El líder pedagógico debe de desarrollar una maestría, la cual debe de asumirse como un proceso de perfeccionamiento permanente, además el líder pedagógico debe de demostrar una actitud orientada a la aventura, la experiencia de crecimiento personal moviliza la motivación hacia el proceso, los conflictos son asumidos como parte de la vida, convirtiendo la realidad en un conjunto de posibilidades, ser sensible a los cambios del entorno permite conceptualizar las fuerzas que participan en la realidad de la institución educativas.

El líder pedagógico es consciente de que los cambios no dependen de él, sino de unificar fuerzas para lograr objetivos comunes, la herramienta principal del líder es influir en las personas. El líder pedagógico valora profundamente el desarrollo emocional, como también el intelectual y el físico de sus colaboradores. (p. 29)

1.3.10 Funciones del líder pedagógico

Según Rodríguez (2011) propone las siguientes las siguientes funciones del líder pedagógico:

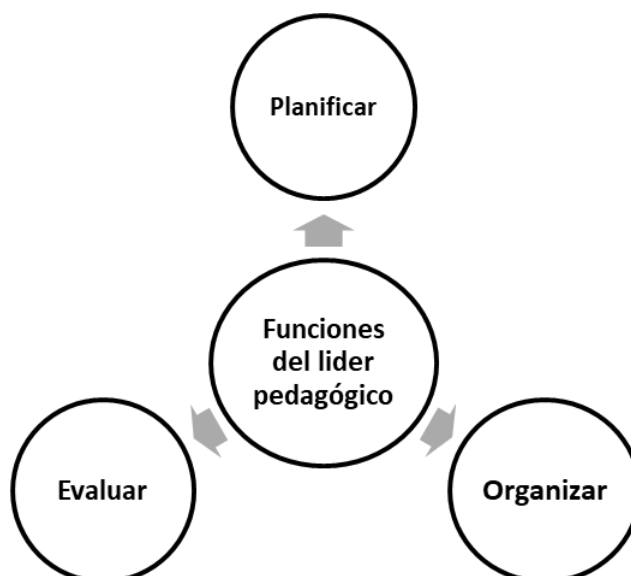


Figura 2. Funciones del líder pedagógico

Nota: adaptado de Rodríguez (2011).

1.3.11 Tipos de liderazgo pedagógico en la gestión educativa

Según Rodríguez (2011) existen dos tipos de liderazgo:

Liderazgo administrativo: las funciones son básicamente en lo referente a la parte operacional y administrativa de las instituciones educativas y están orientadas al logro de objetivos institucionales.

Liderazgo pedagógico: está orientada hacia el trabajo pedagógico, pone mayor énfasis al desarrollo profesional del docente, supervisando las sesiones de aprendizaje en las aulas y evalúa los aprendizajes de los escolares en base a los logros y metas educativas. (p. 13)

1.3.12 Modelos de liderazgo directivo frente a una comunidad de profesionales de aprendizaje

Según el MINEDU (2017) el objetivo de una comunidad de profesionales de aprendizaje es lograr la eficacia de los docentes y su praxis en la sesión de aprendizaje. (p. 27)

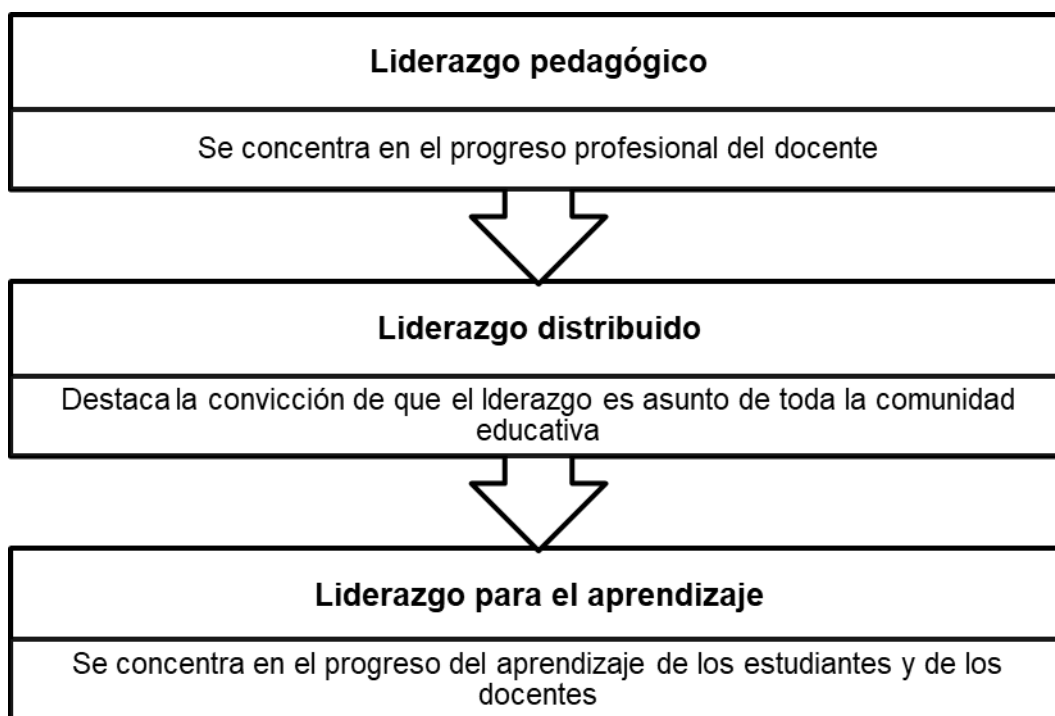


Figura 3. Modelos de liderazgo directivo

Nota: adaptado del MINEDU (2017).

1.3.13 Principios del liderazgo pedagógico

Aprendizaje actividad primordial	Condiciones favorables para el aprendizaje	Promover el diálogo para el aprendizaje	Delegar responsabilidades	Logro de resultados
<ul style="list-style-type: none"> • Interrelación efectiva entre desarrollo cognitivo, afectivo y social. 	<ul style="list-style-type: none"> • Entorno y ambiente seguros y protegidos estimulan el aprendizaje. 	<ul style="list-style-type: none"> • Intercambio de valores entre miembros de la comunidad educativa. 	<ul style="list-style-type: none"> • Colaboración de todos miembros de comunidad educativa. 	<ul style="list-style-type: none"> • Metas y expectativas trazadas para el bienestar de la institución educativa y del aprendizaje.

Figura 4. Principios del liderazgo pedagógico

Nota: adaptado de Gajardo y Ulloa (2016)

1.3.14 Elementos básicos para el resultado pedagógico

Según el MINEDU (2017) en el *Marco del buen desempeño del directivo*, menciona algunos estudios (UNICEF, 2004; PREAL, 2003) donde se detectan tres elementos constitutivos de lo que han llamado la “columna vertebral” de la efectividad, los cuales agrupan a los distintos componentes de la escuela que potencian los buenos resultados pedagógicos:

Gestión pedagógica e institucional, identificando características especialmente relevantes como: (a) desarrollo profesional del docente al interior de la escuela; (b) marco colaborativo entre directivos y profesores a través de ejercicios de evaluación y retroalimentación; (c) buen aprovechamiento de los recursos humanos y materiales disponibles.

Expectativas y “visión de futuro”, referida a la confianza que tienen (y transmiten), los directivos y profesores, en las capacidades y posibilidades de aprendizaje de los estudiantes; lo cual se traduce en altas exigencias para todos los actores escolares.

Planificación rigurosa del proceso pedagógico en la que se brinda espacio para el aporte individual de los docentes. (p. 15)

1.3.15 Visión de un liderazgo pedagógico

Según Ritacco y Amores (2018) sugirió que, la visión de ejercer un liderazgo pedagógico en tiempos actuales es de establecer normas comunes (dirigir,

organizar y gestionar) y trabajar en equipo para poder trazar una ruta o un camino hacia el logro de rendimientos. (p. 12)

1.3.16 Los efectos del liderazgo pedagógico

Bolívar (2015) indicó que: “el liderazgo pedagógico se concentra en aquel trabajo que posee un efecto positivo en el progreso y avance de la institución, en el docente y en el aprendizaje de los estudiantes”. (p. 21)

El liderazgo pedagógico se vincula en íntegro con un conglomerado de tareas (como la inspección) que guarda relación con el avance de los procesos de enseñanza y aprendizaje que desarrollan los docentes y estudiantes para el logro de metas, es por esta razón que el liderazgo pedagógico se direcciona hacia un trabajo “transformador”, puesto que no se restringe solo a circunstancias existentes y a objetivos ya establecidos, sino que se encamina hacia el progreso de la educación y de la labor docentes en el aula.

1.4. Formulación del problema

Con esta investigación se busca conocer y analizar el nivel del liderazgo pedagógico que ejercen los directores de las instituciones educativas de la red 3 del Callao.

1.4.1. Problema general

¿Cuál es el nivel del liderazgo pedagógico en las instituciones educativas de la red 3, Callao, año 2018?

1.4.2 Problemas específicos

Problema Específico 1

¿Cuál es el nivel de la dimensión establecimiento de metas y expectativas en las instituciones educativas de la red 3, Callao, año 2018?

Problema Específico 2

¿Cuál es el nivel de la dimensión obtención y asignación de recursos de manera estratégica en las instituciones educativas de la red 3, Callao, año 2018?

Problema Específico 3

¿Cuál es el nivel de la dimensión planificación, coordinación y evaluación de la enseñanza y del currículo en las instituciones educativas de la red 3, Callao, año 2018?

Problema Específico 4

¿Cuál es el nivel de la dimensión promoción y participación en el aprendizaje y desarrollo profesional del docente en las instituciones educativas de la red 3, Callao, año 2018?

Problema Específico 5

¿Cuál es el nivel de la dimensión asegurar un entorno ordenado y de apoyo en las instituciones educativas de la red 3, Callao, año 2018?

1.5 Justificación del estudio**Justificación teórica**

La presente investigación describió los enfoques teóricos contemporáneos sobre liderazgo pedagógico de un directivo, donde se planteó a través de iniciativas de mejoras un liderazgo positivo en las instituciones educativas de la red 3 Callao.

Justificación práctica

Este estudio se justificó porque estuvo orientado a brindar un aporte referente al liderazgo pedagógico directivo, consideramos que la investigación es relevante en sí misma, en la medida que a partir de las conclusiones se propuso planes de mejora para hacer frente a las deficiencias encontradas.

Justificación metodológica

Este estudio también se justifica desde un aspecto metodológico ya que en todo el proceso se aplicó el método científico; se revisaron estudios relacionados con el tema, se aplicaron instrumentos para la recolección de datos como el cuestionario.

1.6 Objetivos de la investigación

1.6.1 Objetivo general

Determinar el nivel del liderazgo pedagógico en las instituciones educativas de la red 3, Callao, año 2018.

1.6.2 Objetivos específicos

Objetivos específicos 1

Determinar el nivel de la dimensión establecimiento de metas y expectativas en las instituciones educativas de la red 3, Callao, año 2018.

Objetivos específicos 2

Determinar el nivel de la dimensión obtención y asignación de recursos de manera estratégica en las instituciones educativas de la red 3, Callao, año 2018.

Objetivos específicos 3

Determinar el nivel de la dimensión planificación, coordinación y evaluación de la enseñanza y del currículo en las instituciones educativas de la red 3, Callao, año 2018.

Objetivos específicos 4

Cuál es el nivel de la dimensión promoción y participación en el aprendizaje y desarrollo profesional del docente en las instituciones educativas de la red 3, Callao, año 2018.

Objetivos específicos 5

Determinar el nivel de la dimensión asegurar un entorno ordenado y de apoyo en las instituciones educativas de la red 3, Callao, año 2018.

II. Método

2.1. Variable de investigación

Variable: Liderazgo pedagógico

2.1.1. Definición Conceptual

El MINEDU (2013) definió Liderazgo pedagógico como: La opción necesaria y pertinente que aspira a organizarse y conducirse en función de los aprendizajes y logre concatenar el trabajo del docente, el clima escolar y la participación de las familias y comunidad. (p. 12).

2.1.2. Definición operacional

Según Valderrama (2009) definió la operacionalización de las variables como: un lenguaje sencillo que viene a ser la búsqueda de sus componentes o elementos que constituyen esas variables para precisar las dimensiones e indicadores y estas operan mediante la definición conceptual. (p. 30)

Para nuestra variable en estudio hemos aplicado como técnica la encuesta y el instrumento utilizado ha sido el cuestionario, el cual se aplicó a 112 docentes de las instituciones educativas de la red 3 del Callao.

La variable Liderazgo pedagógico se puede medir en sus dimensiones: establecimiento de metas y expectativas; obtención y asignación de recursos de manera estratégica; planificación, coordinación y evaluación de la enseñanza y del currículo; promoción y participación en el aprendizaje y desarrollo profesional del docente y asegurar un entorno ordenado y de apoyo.

2.2. Operacionalización de la variable

Tabla 3

Matriz de operacionalización de la variable Liderazgo pedagógico.

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala y valores	Niveles y Rango
Establecimiento de metas y expectativas	Características de la I.E.	1		
	Fortalezas y debilidades	2	Siempre 5 Casi siempre 4 A veces 3	
	Objetivos y metas	3, 8, 9	Casi nunca 2 Nunca 1	
	Planes de mejora	4		
	Trabajo en equipo	5, 6, 7, 34		
Obtención y asignación de recursos de manera estratégica	Infraestructura	10, 11	Siempre 5 Casi siempre 4	
	Recursos disponibles	12	A veces 3	
	Recursos financieros	13, 14, 15	Casi nunca 2 Nunca 1	
	Transparencia	16		
Planificación, coordinación y evaluación de la enseñanza y del currículo	Planificación	17, 18	Siempre 5 Casi siempre 4	Deficiente [40-93.3] Regular [93.4-146.7] Eficiente [146.8-200]
	Cronogramas	19	A veces 3	
	Programación anual	20, 21,	Casi nunca 2	
	Reuniones de coordinación	22, 23	Nunca 1	
	Proyectos educativos	24		
Promoción y participación en el aprendizaje y desarrollo profesional del docente	Oportunidades de formación	25,	Siempre 5 Casi siempre 4	
	Desarrollo profesional	26,	A veces 3	
	Trabajo colaborativo	27	Casi nunca 2 Nunca 1	
	Ambiente favorable	28, 29, 30		
Asegura un entorno ordenado y de apoyo	Comunicación	6, 31	Siempre 5 Casi siempre 4	
	Equipo administrativo	32	A veces 3	
	Capacitación	33	Casi nunca 2 Nunca 1	
	Trabajo en equipo	34, 35, 36		
	Convivencia	37		
	Motivación	38, 39, 40		

2.3 Metodología

2.3.1 Enfoque de la investigación

La presente investigación tiene un enfoque cuantitativo, sustentándose teóricamente en Mejía (2005) quien indicó: “se realiza cuando el investigador mide las variables y expresar los resultados de la medición en valores numéricos”. (p.36)

2.3.2 Tipo de investigación

Investigación Básica

En concordancia con Sánchez y Reyes (2015) se asume el tipo de investigación básica, quien la definió:

Es llamada también pura o fundamental, nos lleva a la búsqueda de nuevos conocimientos y campos de investigación, no tiene objetivos prácticos específicos. Mantiene como propósito recoger información de la realidad para enriquecer el conocimiento científico, está orientada al descubrimiento de principios y leyes. (p. 44)

2.3.3 Diseño de investigación

En lo que se refiere al diseño, este estudio tiene un diseño no experimental sustentada teóricamente por Hernández, Fernández y Baptista (2014) quien indicó que: "... investigación que se realiza sin manipular deliberadamente variables". (p. 152)

Este estudio es de corte transversal, basándose teóricamente en Hernández, Fernández y Baptista (2014) quien indicó que: "Recolectan datos en un solo momento, en un tiempo único (Liu, 2008 y Tucker, 2004). Su propósito es describir variables y analizar su incidencia e interrelación en un momento dado". (p. 154)

2.3.4 Método de investigación

Investigación Descriptiva

Este estudio se sustenta teóricamente de Niño (2011) quien indicó que:

Su propósito es describir la realidad objeto de estudio, un aspecto de ella, sus partes, sus clases, sus categorías o las relaciones que se pueden establecer entre varios objetos, con el fin de esclarecer una verdad, corroborar un enunciado o comprobar una hipótesis. Se entiende como el acto de representar por medio de palabras las características de fenómenos, hechos, situaciones, cosas, personas y demás seres vivos, de tal manera que quien lea o interprete, los evoque en la mente. (p. 34)

2.4 Población

Para Buendía, Colás y Hernández (1998) indicó que: “Población es un conjunto definido, limitado y accesible del universo que forma el referente para la elección de la muestra. Es el grupo al que se intenta generalizar los resultados”. (p. 28)

Para nuestra investigación se tomará a los docentes de las instituciones educativas de la red 3 del Callao, un total de 112.

Tabla 4

Distribución de la población.

I. E. de la red 3 Callao	
I. E.	NÚMERO
Stella Marie	16
4004 San Martín	19
4005 Miguel Grau	22
5027 Arturo Timoran	16
5028 Santa Rita de Casia	15
José Olaya	24
TOTAL	112

2.5 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

En el procedimiento de recolección de datos se utilizó como técnica la encuesta, siendo definida de la siguiente manera por Cerda (2011): “es la recolección sistemática de datos en una población o en una muestra de la población”. (p. 329)

Una vez definida la técnica a emplear se procedió a elaborar el instrumento de tipo cuestionario para la variable de nuestro estudio.

Niño (2011) definió cuestionario como: “un conjunto de preguntas técnicamente estructuradas y ordenadas, que se presentan escritas e impresas, para ser respondidas igualmente por escrito o a veces de manera oral”. (p. 89)

Likert desarrolló escalas de valores para cada ítem. Según Hernández, Fernández y Baptista (2014), la definió como el “conjunto de ítems presentados en forma de afirmaciones o juicios, ante los cuales se pide la reacción de los participantes”. (p. 238)

El instrumento se elaboró para la medición de la variable, según las dimensiones tomadas del marco teórico. El instrumento que se usó en la investigación se realizó a través de la siguiente ficha técnica:

Tabla 5

Ficha técnica del cuestionario para el nivel del liderazgo pedagógico.

Ficha técnica
Nombre del instrumento: Cuestionario de variable liderazgo pedagógico
Autor: Luis Humberto Redolfo Aguilar
Año: 2015
Lugar: Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle
Adaptación: Claudia Gutierrez Oré
Año: 2018
Institución: Universidad Cesar Vallejo
Objetivo: Determinar el nivel del liderazgo pedagógico
Administración: Individual
Tiempo de duración: 25 minutos aproximadamente

Los docentes marcaron sus respuestas en cada ítem del cuestionario de acuerdo a la escala de valoración de Likert (siempre, casi siempre, a veces, casi nunca, nunca) siendo un total de 40 ítems, distribuidos en forma ordinal para cinco dimensiones: establecimiento de metas y expectativas; obtención y asignación de recursos de manera estratégica; planificación, coordinación y evaluación de la enseñanza y del currículo; promoción y participación en el aprendizaje y desarrollo profesional del profesorado y asegurar un entorno ordenado y de apoyo; con ello se trata de medir el nivel del liderazgo que los docentes describen de las instituciones donde laboran de la red 3 Callao. La escala utilizada para este instrumento es la que se muestra en la siguiente tabla:

Tabla 6

Escala valorativa del instrumento para el liderazgo pedagógico.

ESCALA VALORATIVA		
CODIGO	CATEGORIA	ESCALA
S	Siempre	5
CS	Casi siempre	4
AV	A veces	3
CN	Casi nunca	2
N	Nunca	1

2.5.1 Validación y confiabilidad del instrumento

Cabe mencionar de que trata la confiabilidad y validez, según Behar (2008) las definió de la siguiente manera:

Confiabilidad: se refiere a la consistencia interior de la escala, a su capacidad para discriminar en forma constante entre un valor y otro. Cabe confiar en una escala cuando produzca constantemente los mismos resultados al aplicarla a una misma muestra, es decir, cuando siempre los mismos objetos aparezcan valorados en la misma forma.

Validez: indica la capacidad de la escala para medir las cualidades para las cuales ha sido construida y no otras parecidas. Una escala tiene validez cuando verdaderamente mide lo que afirma medir. (p. 73)

El instrumento de la investigación fue validado mediante el juicio de expertos de profesionales de diferentes universidades, quienes según su juicio y valor determinaron la idoneidad de los ítems del instrumento y que concluyeron como viable su aplicación.

Tabla 7

Validación del instrumento a través del juicio expertos.

VALIDACION		
Nro.	EXPERTO	RESULTADO
1	Experto 1	APLICABLE
2	Experto 2	APLICABLE
3	Experto 3	APLICABLE

La confiabilidad del instrumento se determinó mediante el uso del coeficiente de consistencia o prueba de fiabilidad Alpha de Cronbach.

García (2006) ofrece la siguiente escala de valoración del coeficiente de confiabilidad:

Tabla 8

Escala de valoración del coeficiente de confiabilidad.

Valor del coeficiente de confiabilidad	Escala de valoración
Alrededor de .90	Nivel elevado
Alrededor de .80	Nivel moderado
Alrededor de .70	Nivel bajo
Inferior a .60	Nivel inaceptablemente bajo

Nota: Tomado de Murphy y Davishofer (en Hogan 2004)

Tabla 9

Prueba de confiabilidad de la variable liderazgo pedagógico.

Alfa de Cronbach	Nº elementos
0.976	40

En la tabla anterior se puede apreciar que la prueba de alfa de Cronbach hallado para la variable liderazgo pedagógico tiene un valor de: 0.976; ello indica que tiene un nivel de confiabilidad elevado. El instrumento realizado presenta confiabilidad, seguido se procede a su aplicación para la obtención de datos.

2.6 Métodos de análisis de datos

En base a nuestro diseño de investigación se necesitó usar la estadística como herramienta de estudio y comprende técnicas descriptivas.

Según refiere Sánchez y Reyes (2015) definió la estadística descriptiva como: “La presentación de manera resumida de la totalidad de observaciones hechas, como resultado de recoger datos de una realidad o una experiencia realizada”. (p.176)

En la presente investigación se utilizó la estadística descriptiva para realizar el recuento, ordenación y clasificación de los datos obtenidos del instrumento aplicado a la variable; para luego utilizar los datos obtenidos y describir la variable mediante la construcción de tablas, gráficos y cálculos de parámetros.

2.7 Aspectos éticos

En la presente investigación se acordó guardar la reserva de los resultados en función a la identidad de los docentes, es por ello que la aplicación del cuestionario se realizó en forma anónima a fin de obtener un resultado confiable.

III. Resultados

3.1 Resultado descriptivo general

Tabla 10

Medida de frecuencia de la variable Liderazgo pedagógico

	Frecuencia	Porcentaje
Deficiente	12	10,7
Regular	82	73,2
Eficiente	18	16,1
Total	112	100,0

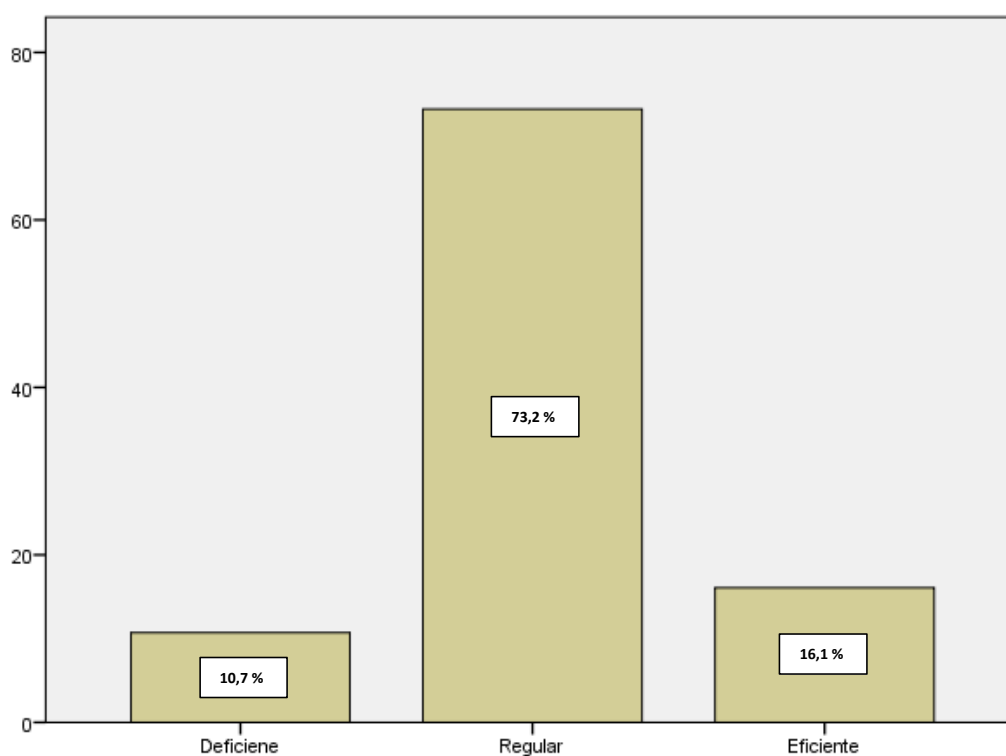


Figura 5. Gráfico de barras de la variable Liderazgo Pedagógico

En la tabla 10 y Figura 5, se observa que, de 112 docentes encuestados, un 10,7% indicaron que el liderazgo pedagógico en su institución educativa es deficiente, un 73,2% indicaron que es regular y un 16,1% indicaron que existe un liderazgo pedagógico eficiente.

3.2 Resultados descriptivo específicos

Tabla 11

Medida de frecuencia de la dimensión Metas y expectativas

	Frecuencia	Porcentaje
Deficiente	11	9,8
Regular	64	57,1
Eficiente	37	33,0
Total	112	100,0

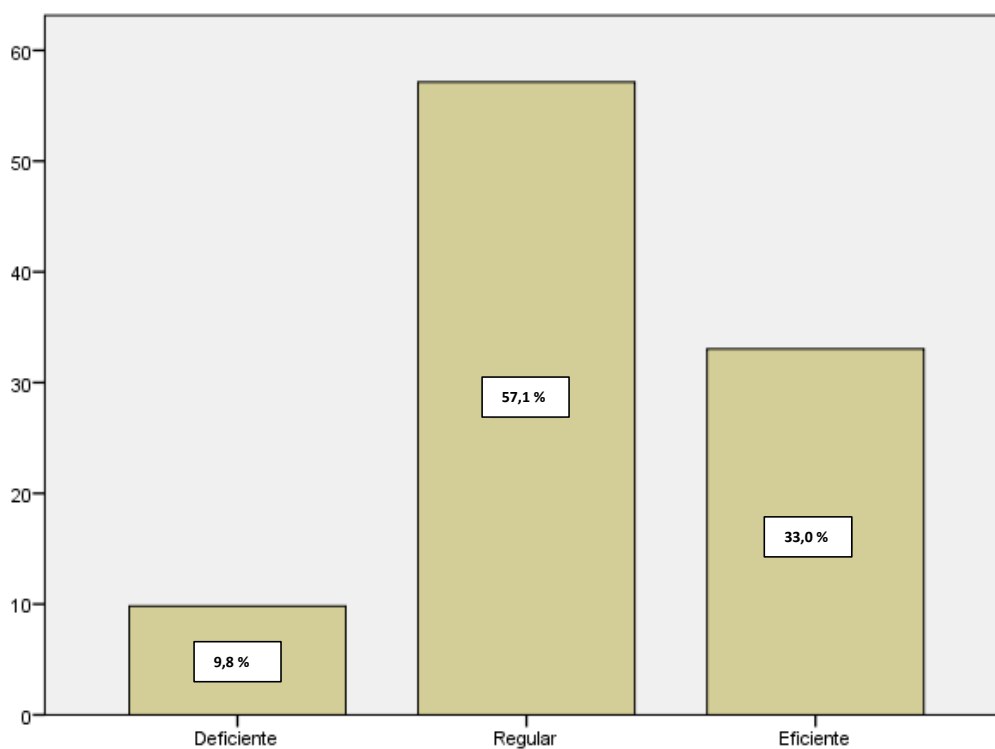


Figura 6. Gráfico de barras de la dimensión Metas y expectativas

En la tabla 11 y Figura 6, se observa que, de 112 docentes encuestados, un 9,8% indicaron que en la dimensión metas y expectativas en su institución educativa el nivel es deficiente, un 57,1% indicaron que el nivel es regular y un 33,0% indicaron que el nivel es eficiente.

Tabla 12

Medida de frecuencia de la dimensión Obtención y asignación de recursos de manera estratégica

	Frecuencia	Porcentaje
Deficiente	10	8,9
Regular	64	57,1
Eficiente	38	33,9
Total	112	100,0

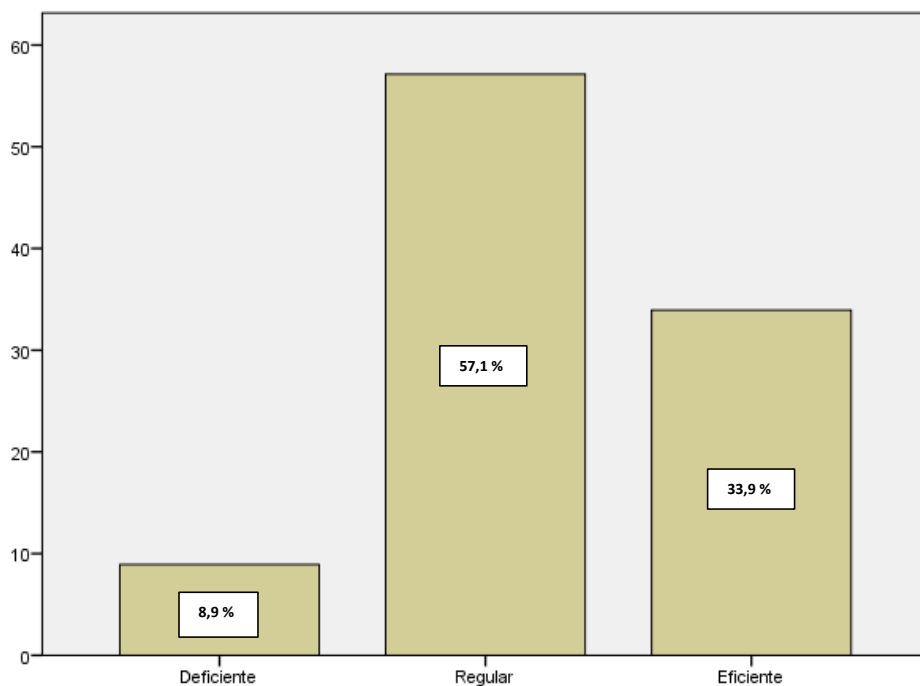


Figura 7. Gráfico de barras de la dimensión Obtención y asignación de recursos de manera estratégica

En la tabla 12 y Figura 7, se observa que, de 112 docentes encuestados, un 8,9% indicaron que en la dimensión Obtención y asignación de recursos de manera estratégica en su institución educativa el nivel es deficiente, un 57,1% indicaron que el nivel es regular y un 33,9% indicaron que el nivel es eficiente.

Tabla 13

Medida de frecuencia de la dimensión Planificación, coordinación y evaluación de la enseñanza y del currículo

	Frecuencia	Porcentaje
Deficiente	29	25,9
Regular	69	61,6
Eficiente	14	12,5
Total	112	100,0

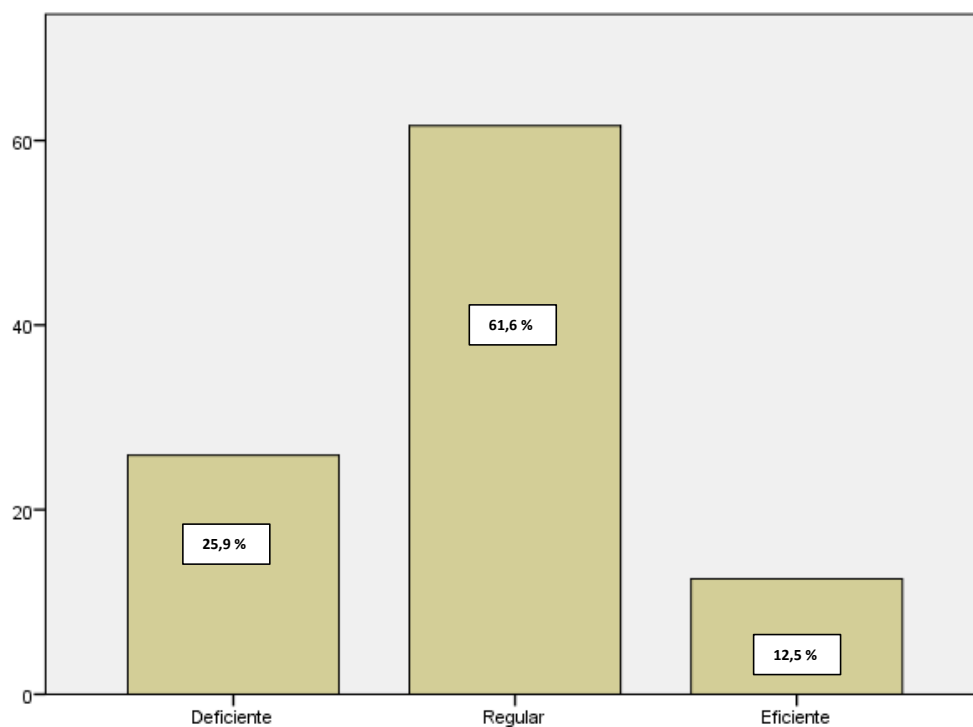


Figura 8. Gráfico de barras de la dimensión Planificación, coordinación y evaluación de la enseñanza y del currículo

En la tabla 13 y Figura 8, se observa que, de 112 docentes encuestados, un 25,9% indicaron que en la dimensión Planificación, coordinación y evaluación de la enseñanza y del currículo en su institución educativa el nivel es deficiente, un 61,6% indicaron que el nivel es regular y un 12,5% indicaron que nivel es eficiente.

Tabla 14

Medida de frecuencia de la dimensión Promoción y participación en el aprendizaje y desarrollo profesional del docente

	Frecuencia	Porcentaje
Deficiente	5	4,5
Regular	54	48,2
Eficiente	53	47,3
Total	112	100,0

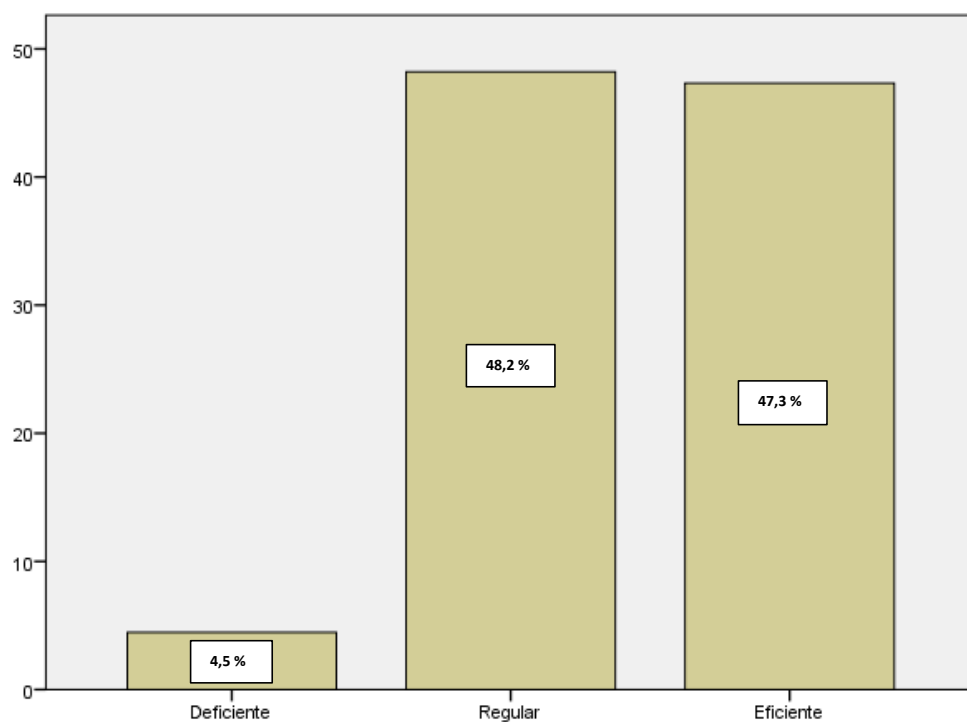


Figura 9. Gráfico de barras de la dimensión Promoción y participación en el aprendizaje y desarrollo del docente

En la tabla 14 y Figura 9, se observa que, de 112 docentes encuestados, un 4,5% indicaron que en la dimensión Promoción y participación en el aprendizaje y desarrollo profesional del docente en su institución educativa el nivel es deficiente; un 48,2% indicaron que el nivel es regular y un 47,3% indicaron que el nivel es eficiente.

Tabla 15

Medida de frecuencia de la dimensión Asegura un entorno ordenado y de apoyo

	Frecuencia	Porcentaje
Deficiente	3	2,7
Regular	22	19,6
Eficiente	87	77,7
Total	112	100,0

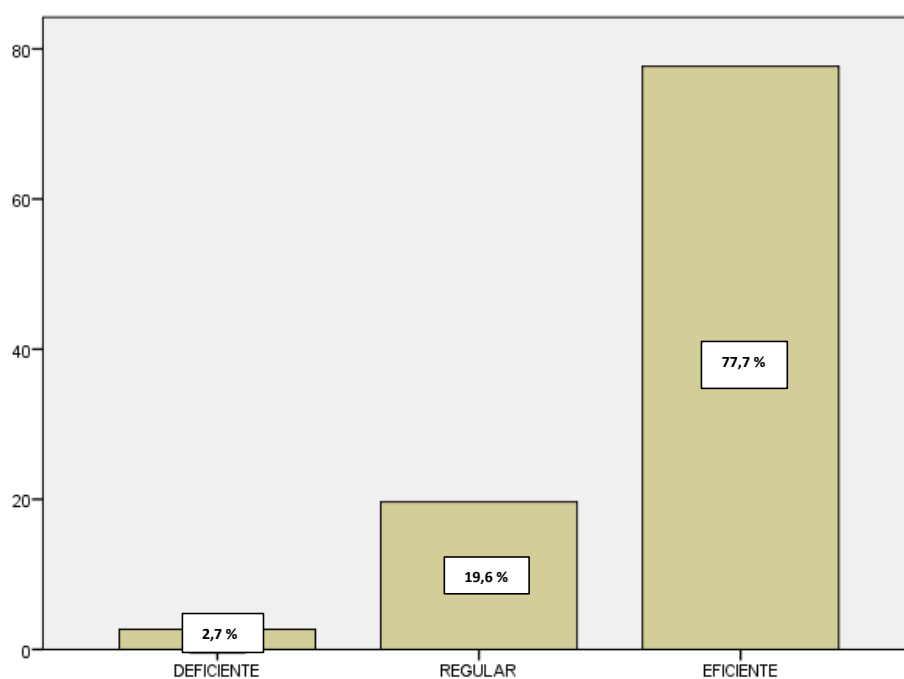


Figura 10. Gráfico de barras de la dimensión Asegura un entorno ordenado y de apoyo

En la tabla 15 y Figura 10 se observa que, de 112 docentes encuestados un 2,7% indicaron que en la dimensión Asegura un entorno ordenado y de apoyo en su institución educativa presenta un nivel deficiente, un 19,6% indicaron que el nivel es regular y un 77,7% indicaron que el nivel es eficiente.

IV. Discusión

Los hallazgos encontrados son consecuencia del análisis del instrumento aplicado, en este caso a los docentes de las instituciones educativas, de acuerdo al objetivo general, el nivel del liderazgo pedagógico en las instituciones educativas de la red 3, Callao, en el transcurso del presente año, se pudo comprobar un nivel predominantemente regular en un 73,2% de los encuestados. Este resultado se relaciona con la investigación desarrollada por Chaparro (2017) quien concluyó que el nivel de liderazgo según los docentes del a I.E. Fe y Alegría del distrito de San Juan de Lurigancho es moderada en un 46,5% de los encuestados. Estos resultados coinciden con la teoría propuesta por Chiavenato (2002) quien indica que el liderazgo es la capacidad de influir en las personas para que ejecuten lo que deben hacer.

En lo que se refiere al objetivo específico 1 establecimiento de metas y expectativas en las instituciones educativas de la red 3, Callao, los resultados muestran un nivel predominantemente regular en un 57,1% de los encuestados. Estos hallazgos coinciden con los resultados obtenidos en la investigación de Peñafiel (2015) quien concluyó que el nivel de percepción de los docentes en los Institutos Superiores Tecnológicos de la Provincia de los Ríos, fue que siempre o casi siempre el director dirige la organización de un modo optimista hacia el cumplimiento de metas y objetivos importantes obteniendo un 77% como resultado. Estos resultados coinciden con la teoría propuesta por el MINEDU (2016) donde hace hincapié en las metas de aprendizaje, puntualizándolas y dándole mayor importancia del total de requerimientos de la institución educativa.

En lo que se refiere al objetivo específico 2 obtención y asignación de recursos de manera estratégica en las instituciones educativas de la red 3, Callao, los resultados muestran un nivel predominantemente regular en un 57,1% de los encuestados. Estos hallazgos coinciden con los resultados obtenidos en la investigación de García (2016) quien concluyó que el nivel de percepción de los docentes de los centros de educación infantil y primaria públicos de Andalucía de la dimensión gestión estratégica de recursos refleja un análisis de fiabilidad moderada. Estos resultados coinciden con la teoría propuesta por Rodríguez (2011)

quien nos indica que el liderazgo administrativo se centra básicamente a la parte operacional y administrativa de las instituciones educativas.

En lo que se refiere al objetivo específico 3 planificación, coordinación y evaluación de la enseñanza y del currículo en las instituciones educativas de la red 3, Callao, los resultados muestran un nivel predominantemente regular con un 61,6%. Estos hallazgos coinciden con los resultados obtenidos en la investigación de Salvador (2017) quien concluyó que el nivel de percepción de los docentes de la red educativa N° 22-UGEL 01 en el año 2016, se obtuvo que 48,2% de los encuestados percibieron un nivel predominantemente moderado sobre el monitoreo de la enseñanza del currículo. Estos resultados coinciden con la teoría propuesta por el MINEDU (2016) donde indica que el líder pedagógico debe de apoyarse del monitoreo y evaluación de la enseñanza del currículo en la práctica de los docentes.

En lo que se refiere al objetivo específico 4 promoción y participación en el aprendizaje y desarrollo profesional del docente en las instituciones educativas de la red 3, Callao, los resultados muestran un nivel predominantemente regular en un 48,2% de los encuestados. Estos hallazgos coinciden con los resultados obtenidos en la investigación de Raxuleu (2014) quien concluyó que el nivel de percepción de los docentes en los nueve distritos de la jurisdicción del Distrito Escolar N° 07-06-03 con sede en aldea La Ceiba, Boca Costa del departamento de Sololá, se ubica en la categoría de deficiente en caso de favorecimiento del proceso de formación y actualización docente. Estos resultados coinciden con la teoría propuesta por Rodríguez (2011) quien indica que el liderazgo pedagógico pone mayor énfasis al desarrollo profesional del docente.

En lo que se refiere al objetivo específico 5 asegurar un entorno ordenado y de apoyo en las instituciones educativas de la red 3, Callao, los resultados muestran un nivel predominantemente eficiente en un 77,7% de los encuestados. Estos hallazgos coinciden con los resultados obtenidos en la investigación de Martínez (2017) quien concluyó que existe una estrecha relación y aporte significativo entre la satisfacción laboral del docente y el entorno de trabajo posibilitando la enseñanza y el aprendizaje. Estos resultados coinciden con la teoría

propuesta por Gajardo y Ulloa (2016) quien indica que el entorno y los ambiente seguros y protegidos estimulan el aprendizaje.

V. Conclusiones

Primera

De acuerdo al objetivo general, se determinó que un 10,7% indicaron que el liderazgo pedagógico en su institución educativa es deficiente, un 73,2% indicaron que es regular y un 16,1% indicaron que existe un liderazgo pedagógico eficiente.

Segunda

De acuerdo al objetivo específico uno, se determinó que un 9,8% indicaron que en la dimensión metas y expectativas en su institución educativa el nivel es deficiente, un 57,1% indicaron que el nivel es regular y un 33,0% indicaron que el nivel es eficiente.

Tercera

De acuerdo al objetivo específico dos, se determinó que un 8,9% indicaron que en la dimensión Obtención y asignación de recursos de manera estratégica en su institución educativa el nivel es deficiente, un 57,1% indicaron que el nivel es regular y un 33,9% indicaron que el nivel es eficiente.

Cuarta

De acuerdo al objetivo específico tres, se determinó que un 25,9% indicaron que en la dimensión Planificación, coordinación y evaluación de la enseñanza y del currículo en su institución educativa el nivel es deficiente, un 61,6% indicaron que el nivel es regular y un 12,5% indicaron que nivel es eficiente.

Quinta

De acuerdo al objetivo específico cuatro, se determinó que un 4,5% indicaron que en la dimensión Promoción y participación en el aprendizaje y desarrollo profesional del docente en su institución educativa el nivel es deficiente, un 48,2% indicaron que el nivel es regular y un 47,3% indicaron que el nivel es eficiente.

Sexta

De acuerdo al objetivo específico cinco, se determinó que un 2,7% indicaron que en la dimensión Asegura un entorno ordenado y de apoyo en su institución

educativa presenta un nivel deficiente, un 19,6% indicaron que el nivel es regular y un 77,7% indicaron que el nivel es eficiente.

VI. Recomendaciones

Primera

Los directivos de las instituciones educativas de la red 3 Callao, deben tener un compromiso con el aprendizaje de los estudiantes y no estar al margen de los resultados por lo tanto deben formarse en lo referente al liderazgo pedagógico en todos los aspectos de su organización, en particular en la labor y gestión de aprendizaje. En este caso, un director tiene que tener un compromiso con los indicadores de gestión de aprendizaje de los que participan en su colegio y afianzar la imagen del líder directivo y así mejorar la calidad del servicio educativo.

Segunda

Los directivos de las instituciones educativas de la red 3 Callao deben de fomentar las metas y expectativas de la institución para mejorar la imagen institucional y que la comunidad educativa se identifique plenamente con ello.

Tercera

Los directores de las instituciones educativas de la red 3 Callao deben capacitarse permanentemente en lo referente a actividades de financiamiento para mejorar la distribución de los recursos asignados a sus instituciones.

Cuarta

Los directores de las instituciones educativas de la red 3 Callao deben de realizar talleres participativos para los docentes y así estos docentes tengan una idea más clara en lo referente a la planificación, coordinación y evaluación de la enseñanza y del currículo.

Quinta

Los directores de las instituciones educativas de la red 3 Callao deben de incentivar a sus docentes para que se capaciten permanentemente y así puedan mejorar aún más en sus prácticas docentes.

Sexta

Los directores de las instituciones educativas de la red 3 Callao deben mejorar entorno dentro y fuera del aula para una mejor convivencia escolar de todos los actores de la comunidad educativa.

VI. Referencias

- Behar, D. (2008). *Metodología de la investigación*. Recuperado de <http://trabajodegradobarinas.blogspot.com/2014/04/metodologia-de-la-investigacion-2008.html>
- Bolívar, A. (2015). *Evaluar el Liderazgo Pedagógico de la Dirección Escolar. Revisión de Enfoques e Instrumentos*. Revista Iberoamericana de Evaluación Educativa. 8(2) pp. 15-39. Recuperado de <http://dx.doi.org/10.1590/S1678-4634201709162034>
- Buendía, L; Colás, M y Hernandez, F. (1998). *Competencias científicas para la realización de una tesis doctoral*. Recuperado de <https://grupos.unican.es/mide/masterinnova/materiales/Proceso%20investigacion.pdf>
- Castillo, P. (2014). *Ejercicio del liderazgo pedagógico en el CEIP Lledoner, comunidad de aprendizaje: Un estudio de casos*. (Tesis de doctorado). Recuperado de <https://bit.ly/2Pe0pNC>
- Castro, P. (2003). *Gestión escolar: un estado del arte de la literatura*. Revista Paideia. 29 pp. 15-43. Recuperado de <http://blog.pucp.edu.pe/blog/wp-content/uploads/sites/184/2008/03/estadodearte.pdf>
- Cerda, H. (2011). *Los elementos de la investigación. Cómo reconocerlos, diseñarlos y construirlos*. Colombia: Magisterio
- Cerquera, R. (2013). *Liderazgo compartido: buenas prácticas de dirección escolar*. Madrid: Wolters Klumers.
- Chaparro, J. (2017). *Liderazgo directivo y Clima Institucional en la I.E "Fe y Alegría N° 25" San Juan de Lurigancho – 2016*. (Tesis de maestría). Recuperado de <https://bit.ly/2IF5kF7>
- Chiavenato, I. (2002) *Administración en los nuevos tiempos*. Bogotá: Mc Graw Hill

- Estrada, S. (2007). *Liderazgo a través de la historia*. Revista Scientia et Technica. 13(34) pp. 343-348. Recuperado de <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/4808064.pdf>
- Gajardo, J y Ulloa, J. (2016). *Liderazgo Pedagógico, Conceptos y Tensiones*. Revista Lideres Educativos. Recuperado de <https://bit.ly/2L2rbqz>
- García, H. (2006). *Confiabilidad del cuestionario de calidad*. Recuperado de <http://www.scielo.org.co/pdf/rfnsp/v24n2/v24n2a05.pdf>
- García, M. (2016). *Elaboración y validación de un cuestionario para medir prácticas eficaces de liderazgo pedagógico de la dirección*. Revista de Currículum y Formación Profesorado. 20 (3) pp. 493-526. Recuperado de <http://www.redalyc.org/pdf/567/56749100022.pdf>
- García, M. (2012). *Fundamentos de la administración*. Universidad Autónoma de México. Apuntes Digitales Plan 2012. Recuperado desde: <http://fcasua.contad.unam.mx/apuntes/interiores/docs/2012/administracion/1/fundamentos administracion.pdf>
- Hernández, R; Fernández, C y Baptista, M. (2014). Recuperado de <https://bit.ly/2tDLDpJ>
- Hogan, T. (2005). *Pruebas psicológicas*. México: El manual moderno
- Huillca, B. (2015). *Liderazgo transformacional y desempeño docente en la especialidad de ciencias histórico - sociales del Instituto Pedagógico Nacional Monterrico*. (Tesis de maestría). Recuperado de <http://cybertesis.unmsm.edu.pe/>
- Koontz, H. y Wehrich, H. (2004). *Administración: una perspectiva global*. México: McGraw-Hill.

- Leiva, K. (2011). *Una cultura de calidad en la escuela: liderazgo para el cambio educativo*. México: Ediciones Castillo
- Leithwood, K. (2009). *¿Cómo liderar nuestras escuelas? Aportes desde la investigación*. Santiago, Chile: Fundación Chile.
- Martínez, G; Guevara, A y Valles. (2016). *El desempeño docente y la calidad educativa*. Revista Ra Ximhai. 12(6) pp. 123-134. Recuperado de <http://www.redalyc.org/pdf/461/46148194007.pdf>
- Martínez, C. (2017). *La Incidencia del Liderazgo y el Clima Escolar en la Satisfacción Laboral de los Docentes en América Latina*. Revista Archivos Analíticos de Políticas Educativas. 25 (80) pp. 1-23. Recuperado de <http://www.redalyc.org/pdf/2750/275050047065.pdf>
- Mejía, E. (2005). *Metodología de la investigación científica*. Recuperado de <https://sbecdb035178db168.jimcontent.com/.../Metodología%20de%20Ia%20Investig>
- MINEDU. (2017). *Orientaciones, protocolos e instrumentos* Recuperado de <https://bit.ly/2O49ADX>
- MINEDU. (2013). *Marco de buen desempeño del directivo*. Recuperado de <https://bit.ly/2wN1oy7>
- MINEDU. (2016). *Plan de acción y buena práctica para el fortalecimiento del liderazgo pedagógico*. Recuperado de <https://bit.ly/2BXEary>
- Niño, V. (2011). *Metodología de la investigación*. Recuperado de <https://bit.ly/2vrtGeU>
- OREALC/UNESCO (2016). *Liderazgo directivo docente es esencial para el mejoramiento de los aprendizajes de los alumnos*. Recuperado de <https://bit.ly/2pEfcWS>

- Pedraja, L; Rodríguez, E y Rodríguez, J. (2008). *Importancia de los estilos de liderazgo sobre la eficacia: un estudio comparativo entre grandes y pequeñas y medianas empresas privadas*. Revista de Ciencias Sociales. 15(1) pp. 20-29. Recuperado de <https://bit.ly/2OQWwBC>
- Peñafiel, G. (2017). *Liderazgo transformacional y su influencia en la gestión institucional de institutos tecnológicos superiores de la provincia de Los Ríos, durante el año 2015*. (Tesis de doctorado). Recuperado de <https://bit.ly/2Cs9XSu>
- Raxuleu, M. (2014). *Liderazgo del director y desempeño pedagógico docente*. Recuperado de <https://bit.ly/2xCZQal>
- Redolfo, L. (2015). *Liderazgo pedagógico y su relación con el desempeño docente en las instituciones educativas públicas del nivel secundario de la UGEL Jauja - departamento de Junín – 2015* (Tesis de maestría). Recuperado de <https://bit.ly/2Pd4txP>
- Ritacco, M y Amores, F. (2018). *Dirección escolar y liderazgo pedagógico: un análisis de contenido del discurso de los directores de centros educativos en la Comunidad Autónoma de Andalucía (España)*. Revista Educ. Pesqui. 44 pp. 1-23. Recuperado de <https://bit.ly/2zTgUJS>
- Rodríguez, G. (2011). *Funciones y rasgos del liderazgo pedagógico en los centros de enseñanza*. Revista Edu.Edu. 14 (2) pp. 253-267. Recuperado de <http://www.scielo.org.co/pdf/eded/v14n2/v14n2a02.pdf>
- Rodríguez, G. (2011). *Funciones y rasgos del liderazgo pedagógico en los centros de enseñanza*. Cundinamarca, Colombia: Universidad la Sabana.
- Salvador, E. (2017). *Liderazgo de los directivos y compromiso organizacional docente en la Red Educativa N° 22-UGEL 01*. (Tesis de maestría). Recuperado de <https://bit.ly/2Nq8Vrl>

Sánchez, H y Reyes, C. (2015). *Metodología y diseños en la investigación científica*. Lima: Business Support Aneth

Valderrama, S. (2009) *Técnicas e Instrumentos para la obtención de datos en la investigación científica*. Primera Edición San Marcos

Vázquez, S; Liesa, M y Bernal, J. (2015). *Análisis de la formación en liderazgo en las organizaciones educativas: un estudio en la Comunidad Autónoma de Aragón*. Revista Electrónica Interuniversitaria de Formación del Profesorado. 18 (3) pp. 39-54. Recuperado de <http://revistas.um.es/reifop/article/view/194881/181781>

Villa, A. (2015). *Importancia e impacto del liderazgo educativo*. Revista Padres y Maestros. 361. Recuperado de <https://bit.ly/2E8NqMg>

Anexos

Matriz de consistencia					
Título: El nivel del liderazgo pedagógico en las instituciones educativas de la red 3, Callao, año 2018					
Autor: Claudia Gutierrez Oré					
PROBLEMA	OBJETIVOS	VARIABLES E INDICADORES			
<p>Problema General: ¿Cuál es el nivel del liderazgo pedagógico en las instituciones educativas de la red 3, Callao, año 2018?</p> <p>Problemas Específicos: ¿Cuál es el nivel de la dimensión establecimiento de metas y expectativas en las instituciones educativas de la red 3, Callao, año 2018?</p> <p>¿Cuál es el nivel de la dimensión obtención y asignación de recursos de manera estratégica en las instituciones educativas de la red 3, Callao, año 2018?</p> <p>¿Cuál es el nivel de la dimensión planificación, coordinación y evaluación de la enseñanza y del currículo en las instituciones educativas de la red 3, Callao, año 2018?</p> <p>¿Cuál es el nivel de la dimensión promoción y participación en el aprendizaje y desarrollo profesional del docente en las instituciones educativas de la red 3, Callao, año 2018?</p> <p>¿Cuál es el nivel de la dimensión asegurar un entorno ordenado y de apoyo en las instituciones educativas de la red 3, Callao, año 2018?</p>	<p>Objetivo General: Determinar el nivel del liderazgo pedagógico en las instituciones educativas de la red 3, Callao, año 2018.</p> <p>Objetivos específicos Determinar el nivel de la dimensión establecimiento de metas y expectativas en las instituciones educativas de la red 3, Callao, año 2018.</p> <p>Determinar el nivel de la dimensión obtención y asignación de recursos de manera estratégica en las instituciones educativas de la red 3, Callao, año 2018.</p> <p>Determinar el nivel de la dimensión planificación, coordinación y evaluación de la enseñanza y del currículo en las instituciones educativas de la red 3, Callao, año 2018.</p> <p>Cuál es el nivel de la dimensión promoción y participación en el aprendizaje y desarrollo profesional del docente en las instituciones educativas de la red 3, Callao, año 2018.</p> <p>Determinar el nivel de la dimensión asegurar un entorno ordenado y de apoyo en las instituciones educativas de la red 3, Callao, año 2018</p>	Variable 1: LIDERAZGO PEDAGÓGICO			
		Dimensiones	Indicadores	Ítems	Niveles o rangos
		Establecimiento de metas y expectativas	Características de la I.E.	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 34	Deficiente [40-93.3] Regular [93.4-146.7] Eficiente [146.8-200]
			Fortalezas y debilidades		
			Objetivos y metas		
			Planes de mejora		
		Obtención y asignación de recursos de manera estratégica	Trabajo en equipo		
			Infraestructura	18, 19, 20, 21, 22, 23, 24	
			Recursos disponibles		
			Recursos financieros		
Transparencia					
Planificación, coordinación y evaluación de la enseñanza y del currículo	Planificación	10, 11, 12, 13, 14, 15, 16, 17			
	Cronogramas				
	Programación anual				
	Reuniones de coordinación				
Promoción y participación en el aprendizaje y desarrollo profesional del docente	Proyectos educativos				
	Oportunidades de formación	25, 26, 27, 28, 29, 30			
	Desarrollo profesional				
	Trabajo colaborativo				
Ambiente favorable					
Asegura un entorno ordenado y de apoyo	Comunicación	6, 31, 32, 33, 34, 35, 36, 37, 38, 39, 40			
	Equipo administrativo				
	Capacitación				
	Trabajo en equipo				
	Convivencia				

NIVEL - DISEÑO DE INVESTIGACIÓN	POBLACIÓN	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS	ESTADÍSTICA A UTILIZAR
<p>Nivel: Pertenece nivel descriptivo, el pretende describir la realidad objeto del estudio, para esclarecer la verdad (Niño, 2011, p. 34) del nivel de percepción del liderazgo pedagógico en las instituciones educativas de la red 3, Callao, año 2018</p> <p>Diseño: El diseño de la presente investigación es no experimental "... investigación que se realiza sin manipular deliberadamente variables" (Hernández, Fernández y Batista, 2014, p. 152). Es de diseño transversal porque "se recolectan datos en un solo momento, en un tiempo único. Su propósito es describir variables y analizar su incidencia e interrelación en un momento dado. (Hernández, Fernández y Batista, 2014, p. 154).</p>	<p>Población: La población lo constituyen 112 docentes de las instituciones educativas de la red 3 Callao, año 2018. "Población es un conjunto definido, limitado y accesible del universo que forma el referente para la elección de la muestra. Es el grupo al que se intenta generalizar los resultados". (Buendía, Colás y Hernández, 1998, p. 28)</p>	<p>Variable: Liderazgo pedagógico Técnicas: Encuesta Instrumentos: Cuestionario de preguntas de acuerdo con la escala de Likert</p> <p>Autor: Redolfo (2015), adaptado por Claudia Gutierrez Oré</p> <p>Año: 2018</p> <p>Monitoreo: Dr. Mitchel Alarcón Díaz</p> <p>Ámbito de Aplicación: Docentes de las instituciones educativas de la red N° 3 Callao, año 2018.</p> <p>Forma de Administración: Individual</p>	<p>Descriptiva: Se utilizó el software MICROSOFT EXCEL para la elaboración de datos y para las tablas y figuras estadísticas el software estadístico SPSS en su versión 21.</p>



IE N° 4005 ALMIRANTE MIGUEL GRAU SEMINARIO

"Año del Diálogo y Reconciliación Nacional"

CONSTANCIA

La Institución Educativa Almirante Miguel Grau hace constar que la Br. Claudia Gutierrez Oré realizó la aplicación del Cuestionario: *El nivel del liderazgo pedagógico en las instituciones educativas de la red 3, Callao, año 2018*, en las instalaciones de nuestro Centro educativo en el mes de junio del 2018.

Se expide la presente Constancia para los fines que considere conveniente la Maestría.

La Perla, 30 de junio del 2018




c. Yolanda Liliana Flores Huapaya
DIRECTORA DE LA I.E. 4005
"ALMIRANTE MIGUEL GRAU SEMINARIO"

Directora Yolanda Liliana Flores Huapaya

**Cuestionario para el Nivel del Liderazgo pedagógico en las instituciones
educativas de la red 3, Callao, año 2018**

Instrucciones

En el presente cuestionario se muestra una escala valorativa, para el desarrollo de la misma requerimos su gentil colaboración, respondiendo a todas las interrogantes. Se debe marcar con un aspa (x) la alternativa que considere pertinente para la interrogante planteada, que a continuación se presenta.

Se le pide contestar con sinceridad según su propia opinión, se garantiza discreción y reserva del caso.

ESCALA VALORATIVA		
CÓDIGO	CATEGORÍA	PUNTAJE
S	Siempre	5
SC	Casi siempre	4
AV	A veces	3
CN	Casi nunca	2
N	Nunca	1

N°	Ítems de Liderazgo Pedagógico	Criterios				
		1	2	3	4	5
El Director:						
D1. Establecimiento de metas y expectativas						
1	Identifica las características de la I.E. en cuanto a los procesos pedagógicos.					
2	Realiza un análisis respecto a las fortalezas y debilidades de la I.E. para la mejora de los procesos pedagógicos.					
3	Promueve el logro de objetivos y metas que permiten mejorar los aprendizajes.					
4	Implementa planes de mejora institucional y de aprendizaje.					
5	Mantiene buenas relaciones con la comunidad educativa.					
6	Forma equipos de trabajo para realizar un diagnóstico situacional de la I.E.					
7	Diseña de manera participativa los instrumentos de gestión escolar.					
8	Las decisiones que toma están orientadas al logro de la visión y misión.					
9	Se establecen metas de aprendizaje en los instrumentos de gestión escolar.					
D2. Obtención y asignación de recursos de manera estratégica						
10	Gestiona el uso óptimo de la infraestructura, equipamiento y material educativo.					

11	Identifica y comunica las necesidades de infraestructura de equipamiento y material que demanda la I.E.					
12	Identifica claramente los recursos disponibles					
13	Gestiona el uso óptimo de los recursos financieros en beneficio de las metas de aprendizaje					
14	Identifica y comunica cuales son las fuentes que generan recursos financieros para la I.E.					
15	Conoce conceptos básicos sobre administración financiera					
16	Demuestra transparencia en la rendición de cuentas de la gestión escolar.					
D3. Planificación, coordinación y evaluación de la enseñanza y del currículo						
17	Realiza la planificación durante el proceso de la gestión pedagógica.					
18	Publica en los paneles sobre la organización administrativa y pedagógica.					
19	Respeto y hace cumplir los cronogramas de actividades programadas.					
20	Promueve la construcción del PEI.					
21	Revisa si la programación anual de los docentes está en función a las competencias a desarrollar según el ciclo o área.					
22	Revisa las unidades didácticas de los docentes.					
23	Participa de las reuniones de coordinación de los docentes sobre el progreso de enseñanza aprendizaje.					
24	Promueve la incorporación de proyectos educativos para mejorar el proceso de enseñanza aprendizaje.					
D4. Promoción y participación en el aprendizaje y desarrollo profesional del docente						
25	Gestiona oportunidades de formación continua de los docentes para la mejora de su desempeño.					
26	Identifica las necesidades de desarrollo profesional de su equipo de docentes.					
27	Reconoce la importancia del trabajo colaborativo entre los docentes.					
28	Promueve un ambiente favorable de trabajo que ayude al desarrollo personal y profesional de los docentes.					
29	Monitorea y orienta el uso de estrategias y recursos metodológicos.					
30	Asume el liderazgo para la mejora de condiciones de trabajo del docente.					
D5. Asegura un entorno ordenado y de apoyo						
31	Fomenta una comunicación cordial y de buen trato con los miembros de la I.E.					
32	Conoce al equipo administrativo y/o de soporte con que cuenta la I.E.					
33	Identifica necesidades de capacitación del personal.					
34	Planifica el trabajo en equipo institucional.					
35	Asume o comparte responsabilidades.					
36	Reconoce las buenas prácticas y la creatividad.					
37	Genera confianza en su personal.					
38	Promueve la convivencia entre el personal de la institución.					
39	Motiva al personal para alcanzar su desarrollo profesional.					
40	Actúa con respeto hacia el personal de la institución.					

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: EL LIDERAZGO PEDAGÓGICO

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: ESTABLECIMIENTO DE METAS Y EXPECTATIVAS								
1	Identifica las características de la I.E. en cuanto a los procesos pedagógicos.	✓		✓		✓		
2	Realiza un análisis respecto a las fortalezas y debilidades de la I.E. para la mejora de los procesos pedagógicos.	✓		✓		✓		
3	Promueve el logro de objetivos y metas que permiten mejorar los aprendizajes.	✓		✓		✓		
4	Implementa planes de mejora institucional y de aprendizaje.	✓		✓		✓		
5	Mantiene buenas relaciones con la comunidad educativa.	✓		✓		✓		
6	Forma equipos de trabajo para realizar un diagnóstico situacional de la I.E.	✓		✓		✓		
7	Diseña de manera participativa los instrumentos de gestión escolar.	✓		✓		✓		
8	Las decisiones que toma están orientadas al logro de la visión y misión.	✓		✓		✓		
9	Se establecen metas de aprendizaje en los instrumentos de gestión escolar.	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 2: OBTENCIÓN Y ASIGNACIÓN DE RECURSOS DE MANERA ESTRATÉGICA								
10	Gestiona el uso óptimo de la infraestructura, equipamiento y material educativo.	✓		✓		✓		
11	Identifica y comunica las necesidades de infraestructura de equipamiento y material que demanda la I.E.	✓		✓		✓		
12	Identifica claramente los recursos disponibles	✓		✓		✓		
13	Gestiona el uso óptimo de los recursos financieros en beneficio de las metas de aprendizaje	✓		✓		✓		
14	Identifica y comunica cuales son las fuentes que generan recursos financieros para la I.E.	✓		✓		✓		
15	Conoce conceptos básicos sobre administración financiera	✓		✓		✓		
16	Demuestra transparencia en la rendición de cuentas de la gestión escolar.	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 3: PLANIFICACIÓN, COORDINACIÓN Y EVALUACIÓN DE LA ENSEÑANZA Y DEL CURRÍCULO								
17	Realiza la planificación durante el proceso de la gestión pedagógica.	✓		✓		✓		
18	Publica en los paneles sobre la organización administrativa y pedagógica.	✓		✓		✓		
19	Respeto y hace cumplir los cronogramas de actividades programadas.	✓		✓		✓		
20	Promueve la construcción del PEI.	✓		✓		✓		
21	Revisa si la programación anual de los docentes está en función a las competencias a desarrollar según el ciclo o área.	✓		✓		✓		
22	Revisa las unidades didácticas de los docentes.	✓		✓		✓		
23	Participa de las reuniones de coordinación de los docentes sobre el progreso de enseñanza aprendizaje.	✓		✓		✓		
24	Promueve la incorporación de proyectos educativos para mejorar el proceso de enseñanza aprendizaje.	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 4: PROMOCIÓN Y PARTICIPACIÓN EN EL APRENDIZAJE Y DESARROLLO PROFESIONAL DEL PROFESORADO								
25	Gestiona oportunidades de formación continua de los docentes para la mejora de su desempeño.	✓		✓		✓		

26	Identifica las necesidades de desarrollo profesional de su equipo de docentes.	✓		✓		✓	
27	Reconoce la importancia del trabajo colaborativo entre los docentes.	✓		✓		✓	
28	Promueve un ambiente favorable de trabajo que ayude al desarrollo personal y profesional de los docentes.	✓		✓		✓	
29	Monitorea y orienta el uso de estrategias y recursos metodológicos.	✓		✓		✓	
30	Asume el liderazgo para la mejora de condiciones de trabajo del docente.	✓		✓		✓	
DIMENSIÓN 5: ASEGURA UN ENTORNO ORDENADO Y DE APOYO		Si	No	Si	No	Si	No
31	Fomenta una comunicación cordial y de buen trato con los miembros de la I.E.	✓		✓		✓	
32	Conoce al equipo administrativo y/o de soporte con que cuenta la I.E.	✓		✓		✓	
33	Identifica necesidades de capacitación del personal.	✓		✓		✓	
34	Planifica el trabajo en equipo institucional.	✓		✓		✓	
35	Asume o comparte responsabilidades.	✓		✓		✓	
36	Reconoce las buenas prácticas y la creatividad.	✓		✓		✓	
37	Genera confianza en su personal.	✓		✓		✓	
38	Promueve la convivencia entre el personal de la institución.	✓		✓		✓	
39	Motiva al personal para alcanzar su desarrollo profesional.	✓		✓		✓	
40	Actúa con respeto hacia el personal de la institución.	✓		✓		✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): EXISTE SUFICIENCIA

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

15 de junio del 2018

Apellidos y nombres del juez evaluador: Dr. ALARCON DIAZ MITCHELL DNI: 89728050

Especialidad del evaluador: Metodólogo

¹ **Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
² **Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.
³ **Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.
Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

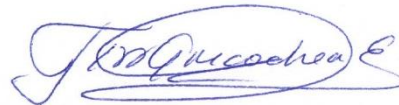
CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: EL LIDERAZGO PEDAGÓGICO

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: ESTABLECIMIENTO DE METAS Y EXPECTATIVAS							
1	Identifica las características de la I.E. en cuanto a los procesos pedagógicos.	X		X		X		
2	Realiza un análisis respecto a las fortalezas y debilidades de la I.E. para la mejora de los procesos pedagógicos.	X		X		X		
3	Promueve el logro de objetivos y metas que permiten mejorar los aprendizajes.	X		X		X		
4	Implementa planes de mejora institucional y de aprendizaje.	X		X		X		
5	Mantiene buenas relaciones con la comunidad educativa.	X		X		X		
6	Forma equipos de trabajo para realizar un diagnóstico situacional de la I.E.	X		X		X		
7	Diseña de manera participativa los instrumentos de gestión escolar.	X		X		X		
8	Las decisiones que toma están orientadas al logro de la visión y misión.	X		X		X		
9	Se establecen metas de aprendizaje en los instrumentos de gestión escolar.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2: OBTENCIÓN Y ASIGNACIÓN DE RECURSOS DE MANERA ESTRATÉGICA	Si	No	Si	No	Si	No	
10	Gestiona el uso óptimo de la infraestructura, equipamiento y material educativo.	X		X		X		
11	Identifica y comunica las necesidades de infraestructura de equipamiento y material que demanda la I.E.	X		X		X		
12	Identifica claramente los recursos disponibles	X		X		X		
13	Gestiona el uso óptimo de los recursos financieros en beneficio de las metas de aprendizaje	X		X		X		
14	Identifica y comunica cuales son las fuentes que generan recursos financieros para la I.E.	X		X		X		
15	Conoce conceptos básicos sobre administración financiera	X		X		X		
16	Demuestra transparencia en la rendición de cuentas de la gestión escolar.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 3: PLANIFICACIÓN, COORDINACIÓN Y EVALUACIÓN DE LA ENSEÑANZA Y DEL CURRÍCULO	Si	No	Si	No	Si	No	
17	Realiza la planificación durante el proceso de la gestión pedagógica.	X		X		X		
18	Publica en los paneles sobre la organización administrativa y pedagógica.	X		X		X		
19	Respetar y hacer cumplir los cronogramas de actividades programadas.	X		X		X		
20	Promueve la construcción del PEI.	X		X		X		
21	Revisa si la programación anual de los docentes está en función a las competencias a desarrollar según el ciclo o área.	X		X		X		
22	Revisa las unidades didácticas de los docentes.	X		X		X		
23	Participa de las reuniones de coordinación de los docentes sobre el progreso de enseñanza aprendizaje.	X		X		X		
24	Promueve la incorporación de proyectos educativos para mejorar el proceso de enseñanza aprendizaje.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 4: PROMOCIÓN Y PARTICIPACIÓN EN EL APRENDIZAJE Y DESARROLLO PROFESIONAL DEL PROFESORADO	Si	No	Si	No	Si	No	
25	Gestiona oportunidades de formación continua de los docentes para la mejora de su desempeño.	X		X		X		

26	Identifica las necesidades de desarrollo profesional de su equipo de docentes.	X		X		X	
27	Reconoce la importancia del trabajo colaborativo entre los docentes.	X		X		X	
28	Promueve un ambiente favorable de trabajo que ayude al desarrollo personal y profesional de los docentes.	X		X		X	
29	Monitorea y orienta el uso de estrategias y recursos metodológicos.	X		X		X	
30	Asume el liderazgo para la mejora de condiciones de trabajo del docente.	X		X		X	
DIMENSIÓN 5: ASEGURA UN ENTORNO ORDENADO Y DE APOYO		Si	No	Si	No	Si	No
31	Fomenta una comunicación cordial y de buen trato con los miembros de la I.E.	X		X		X	
32	Conoce al equipo administrativo y/o de soporte con que cuenta la I.E.	X		X		X	
33	Identifica necesidades de capacitación del personal.	X		X		X	
34	Planifica el trabajo en equipo institucional.	X		X		X	
35	Asume o comparte responsabilidades.	X		X		X	
36	Reconoce las buenas prácticas y la creatividad.	X		X		X	
37	Genera confianza en su personal.	X		X		X	
38	Promueve la convivencia entre el personal de la institución.	X		X		X	
39	Motiva al personal para alcanzar su desarrollo profesional.	X		X		X	
40	Actúa con respeto hacia el personal de la institución.	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

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



15 de junio del 2018

Apellidos y nombres del juez evaluador: García Evaristo, Nélida Torres DNI: 17826815

Especialidad del evaluador: Mg. en Investigación y Tecnología Educativa

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

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

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

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

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: EL LIDERAZGO PEDAGÓGICO

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: ESTABLECIMIENTO DE METAS Y EXPECTATIVAS								
1	Identifica las características de la I.E. en cuanto a los procesos pedagógicos.	✓		✓		✓		
2	Realiza un análisis respecto a las fortalezas y debilidades de la I.E. para la mejora de los procesos pedagógicos.	✓		✓		✓		
3	Promueve el logro de objetivos y metas que permiten mejorar los aprendizajes.	✓		✓		✓		
4	Implementa planes de mejora institucional y de aprendizaje.	✓		✓		✓		
5	Mantiene buenas relaciones con la comunidad educativa.	✓		✓		✓		
6	Forma equipos de trabajo para realizar un diagnóstico situacional de la I.E.	✓		✓		✓		
7	Diseña de manera participativa los instrumentos de gestión escolar.	✓		✓		✓		
8	Las decisiones que toma están orientadas al logro de la visión y misión.	✓		✓		✓		
9	Se establecen metas de aprendizaje en los instrumentos de gestión escolar.	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 2: OBTENCIÓN Y ASIGNACIÓN DE RECURSOS DE MANERA ESTRATÉGICA								
10	Gestiona el uso óptimo de la infraestructura, equipamiento y material educativo.	✓		✓		✓		
11	Identifica y comunica las necesidades de infraestructura de equipamiento y material que demanda la I.E.	✓		✓		✓		
12	Identifica claramente los recursos disponibles	✓		✓		✓		
13	Gestiona el uso óptimo de los recursos financieros en beneficio de las metas de aprendizaje	✓		✓		✓		
14	Identifica y comunica cuales son las fuentes que generan recursos financieros para la I.E.	✓		✓		✓		
15	Conoce conceptos básicos sobre administración financiera	✓		✓		✓		
16	Demuestra transparencia en la rendición de cuentas de la gestión escolar.	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 3: PLANIFICACIÓN, COORDINACIÓN Y EVALUACIÓN DE LA ENSEÑANZA Y DEL CURRÍCULO								
17	Realiza la planificación durante el proceso de la gestión pedagógica.	✓		✓		✓		
18	Publica en los paneles sobre la organización administrativa y pedagógica.	✓		✓		✓		
19	Respeto y hace cumplir los cronogramas de actividades programadas.	✓		✓		✓		
20	Promueve la construcción del PEI.	✓		✓		✓		
21	Revisa si la programación anual de los docentes está en función a las competencias a desarrollar según el ciclo o área.	✓		✓		✓		
22	Revisa las unidades didácticas de los docentes.	✓		✓		✓		
23	Participa de las reuniones de coordinación de los docentes sobre el progreso de enseñanza aprendizaje.	✓		✓		✓		
24	Promueve la incorporación de proyectos educativos para mejorar el proceso de enseñanza aprendizaje.	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 4: PROMOCIÓN Y PARTICIPACIÓN EN EL APRENDIZAJE Y DESARROLLO PROFESIONAL DEL PROFESORADO								
25	Gestiona oportunidades de formación continua de los docentes para la mejora de su desempeño.	✓		✓		✓		

26	Identifica las necesidades de desarrollo profesional de su equipo de docentes.	/		/		/	
27	Reconoce la importancia del trabajo colaborativo entre los docentes.	/		/		/	
28	Promueve un ambiente favorable de trabajo que ayude al desarrollo personal y profesional de los docentes.	/		/		/	
29	Monitorea y orienta el uso de estrategias y recursos metodológicos.	/		/		/	
30	Asume el liderazgo para la mejora de condiciones de trabajo del docente.	/		/		/	
DIMENSIÓN 5: ASEGURA UN ENTORNO ORDENADO Y DE APOYO		Si	No	Si	No	Si	No
31	Fomenta una comunicación cordial y de buen trato con los miembros de la I.E.	/		/		/	
32	Conoce al equipo administrativo y/o de soporte con que cuenta la I.E.	/		/		/	
33	Identifica necesidades de capacitación del personal.	/		/		/	
34	Planifica el trabajo en equipo institucional.	/		/		/	
35	Asume o comparte responsabilidades.	/		/		/	
36	Reconoce las buenas prácticas y la creatividad.	/		/		/	
37	Genera confianza en su personal.	/		/		/	
38	Promueve la convivencia entre el personal de la institución.	/		/		/	
39	Motiva al personal para alcanzar su desarrollo profesional.	/		/		/	
40	Actúa con respeto hacia el personal de la institución.	/		/		/	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

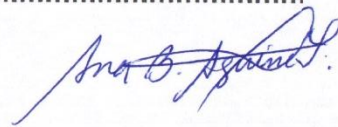
Opinión de aplicabilidad: **Aplicable** [X] **Aplicable después de corregir** [] **No aplicable** []

15 de junio del 2018

Apellidos y nombres del juez evaluador: Mag. Ana Beatriz Aquino Linares DNI: 09355380

Especialidad del evaluador: Magister en Docencia y Gestión Educativa

- ¹ **Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
- ² **Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.
- ³ **Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.
- Nota:** Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.



ITEMS	Liderazgo Pedagógico																																								
	Dimensión 1: Establecimiento de metas y expectativas									Dimensión 2: Obtención y asignación de recursos de manera estratégica									Dimensión 3: planificación, coordinación y evaluación de la enseñanza y del currículo								Dimensión 4: promoción y participación en el aprendizaje y desarrollo profesional del docente						D5. Asegura un entorno ordenado y de apoyo								
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	P25	P26	P27	P28	P29	P30	P31	P32	P33	P34	P35	P36	P37	P38	P39	P40	
encuestado 1	4	4	4	2	3	1	2	4	3	2	1	2	2	3	3	4	4	4	4	4	3	1	1	1	4	3	4	4	2	2	3	4	3	3	4	3	4	4	2	4	
encuestado 2	4	5	5	5	1	1	1	1	3	3	1	1	3	3	3	1	3	3	5	5	5	1	3	3	3	3	1	3	3	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
encuestado 3	2	4	3	4	5	3	4	5	3	4	5	5	4	4	5	5	5	4	4	4	5	4	4	3	4	4	4	4	3	5	5	5	5	4	4	2	4	3	3	5	
encuestado 4	5	4	4	3	5	3	4	5	4	5	5	4	5	5	4	3	4	4	4	5	5	3	3	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	
encuestado 5	4	5	5	5	4	5	4	5	5	5	4	5	4	5	4	5	5	4	5	4	5	4	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	
encuestado 6	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	5	5	4	4	4	5	5	5	5	3	3	4	4	4	3	4	4	3	5	5	5	5	5	5		
encuestado 7	5	5	4	4	3	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	3	5	5	4	4	4	4	4	5	4	3	4	4	4	4	5	4	4	4	4	3	4	3	4	5	
encuestado 8	2	3	3	3	4	2	2	2	3	2	3	3	4	2	3	3	3	1	2	1	1	2	2	2	1	1	2	3	2	2	4	3	2	2	2	2	3	2	3	2	
encuestado 9	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	4	5	5	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	
encuestado 10	5	4	4	3	3	4	4	4	4	5	4	5	4	5	5	3	3	4	4	4	4	2	3	2	3	4	3	3	4	4	4	3	2	4	3	2	4	3	4	4	
encuestado 11	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
encuestado 12	4	4	4	4	3	3	4	4	5	4	3	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	3	4	5	5	4	4	4	5	4	3	5	5	4	4	5	4	4	
encuestado 13	5	5	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	
encuestado 14	4	5	4	4	3	4	4	5	5	4	4	3	4	4	4	5	5	4	3	4	4	4	4	5	5	4	5	4	4	5	4	4	3	4	4	4	5	5	4	5	
encuestado 15	5	4	4	4	5	5	4	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	5	4	4	5	5	4	4	5	4	4	4	4	
encuestado 16	5	4	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
encuestado 17	3	4	5	4	4	4	5	4	5	4	4	4	5	4	5	4	5	4	4	5	4	3	4	5	4	4	4	5	5	4	3	4	5	5	3	4	4	5	4	4	
encuestado 18	4	5	4	4	5	4	3	4	5	4	4	3	3	3	4	5	5	3	4	4	4	4	5	4	4	5	4	5	4	4	5	4	4	5	4	5	4	5	4	4	
encuestado 19	4	3	4	4	5	4	4	5	5	5	4	4	5	3	4	4	4	4	5	4	4	5	4	5	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4	
encuestado 20	4	3	4	5	3	5	5	4	3	4	5	4	5	3	3	4	5	3	4	4	5	3	4	4	3	4	3	5	4	5	4	3	5	3	4	4	3	4	3	4	
encuestado 21	5	5	4	5	4	5	5	4	4	4	5	5	4	4	4	5	4	5	5	5	4	4	2	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	5	4	5	5	5	
encuestado 22	4	5	4	5	4	4	5	5	4	5	4	4	5	5	4	5	4	3	4	4	5	5	3	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	3	4	5	4
encuestado 23	3	4	5	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	3	5	5	4	4	3	4	5	5	4	5	4	4	4	5	4	4	5	4	3	5	5	4	5	4	
encuestado 24	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	3	3	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
encuestado 25	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4
encuestado 26	3	2	2	1	4	3	3	2	2	5	2	4	4	3	4	5	3	4	3	2	4	4	5	3	4	3	5	4	4	4	3	4	3	5	5	4	5	4	3	3	
encuestado 27	5	3	2	5	3	1	2	5	5	5	5	5	5	2	4	4	5	4	5	4	5	4	4	4	5	4	5	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	5	
encuestado 28	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
encuestado 29	4	5	4	5	5	4	5	4	4	4	5	4	4	5	5	4	5	4	4	4	4	5	4	5	5	4	5	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	5	4	5	
encuestado 30	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4
encuestado 31	4	4	4	5	4	5	5	5	4	4	5	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	5	
encuestado 32	5	4	4	5	5	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5
encuestado 33	5	5	4	5	4	4	5	5	4	4	5	4	5	5	5	4	4	4	4	4	5	3	4	5	4	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	4	5	4	5	4
encuestado 34	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
encuestado 35	5	5	4	5	5	4	4	5	4	5	4	5	4	5	5	5	4	4	5	4	5	2	2	4	4	5	5	5	4	4	5	5	4	4	4	5	5	4	4	5	5
encuestado 36	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	3	4	3	3	4	4	4	4	5	3	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	4	3	4	3	4	
encuestado 37	4	4	5	4	3	5	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	4		
encuestado 38	5	4	4	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	
encuestado 39	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	5	4	5	5	4	4	5	4	4	4	5	4	4	5	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
encuestado 40	2	3	2	3	2	2	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	1	3	2	2	1	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	
encuestado 41	4	2	2	2	2	3	3	3	3	3	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	
encuestado 42	2	2	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	4	3	3	4	3	4	3	3	4		
encuestado 43	3	4	4	3	4	5	4	3	3	3	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	5	4	5	3	4	4	5	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	
encuestado 44	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
encuestado 45	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
encuestado 46	4	5	4	5	5	4	5	5	4	5	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	5	5	
encuestado 47	4	4	4	4	4	5	5	5																																	

ARTÍCULO CIENTÍFICO

1. **TÍTULO:** “El nivel del liderazgo pedagógico en las instituciones educativas de la red 3, Callao, año 2018”.
2. **AUTORA:** Br. Claudia Gutierrez Oré
Correo electrónico: ore_claudia@hotmail.com
Universidad César Vallejo
3. **RESUMEN:** El objetivo general de la investigación fue Determinar el nivel de percepción del liderazgo pedagógico en las instituciones educativas de la red 3, Callao, año 2018, teniendo presente las dimensiones propuestas por el MINEDU.

Esta investigación se desarrolló bajo el diseño descriptivo, no experimental, transversal y para la determinación se recolectó datos en un periodo definido, teniendo como población un total 112 docentes, a los cuales se les invito a desarrollar un Cuestionario, instrumento en la gama de Likert (siempre, casi siempre, a veces, casi nunca, nunca).

Los resultados obtenidos indican que el nivel predominante de la percepción del liderazgo pedagógico en las instituciones educativas de la red 3, Callao, año 2018, es regular con un 73,2%, implicando que solamente una parte de la población en estudio conoce sobre las acciones de un líder pedagógico.

Los resultados indican que el coeficiente Alpha de Cronbach hallado para la variable liderazgo pedagógico obtuvo un valor de: 0.976; por lo cual se determinó su confiabilidad, además los instrumentos fueron validados por el método de juicio de expertos.

4. **PALABRA CLAVE:** Liderazgo pedagógico
5. **ABSTRACT:** The general objective of the research was to determine the level of perception of pedagogical leadership in the educational institutions of network 3, Callao, year 2018, bearing in mind the dimensions proposed by the MINEDU. This research was developed under the descriptive, non-experimental, cross-sectional design and for the determination of data was collected in a defined period, having a total of 112 teachers as a population, to which they were invited to develop a Questionnaire, an instrument in the Likert range. (always, almost always, sometimes, almost never, never).

The results obtained indicate that the predominant level of perception of pedagogical leadership in the educational institutions of network 3, Callao, in 2018, is regular with 73.2%, implying that only a part of the population under study knows about the actions of a pedagogical leader.

The results indicate that the Alpha coefficient of Cronbach found for the pedagogical leadership variable obtained a value of: 0.976; Therefore, its reliability was determined, and the instruments were validated by the expert judgment method.

6. KEY WORD: Pedagogical leadership

7. INTRODUCCIÓN: En la actualidad, la realidad del sistema educativo peruano, el tema del liderazgo pedagógico se encuentra en constante discusión ya que se presume que de ellos depende la calidad educativa, así como el logro de metas y objetivos en mejora de la institución educativa, el liderazgo pedagógico cumple un papel primordial dentro de una institución educativa, por ello el MINEDU (2013), en el *Marco de buen desempeño del directivo*, se refiere a la variable liderazgo pedagógico como la opción necesaria y pertinente que aspira a organizarse y conducirse en función de los aprendizajes y logre concatenar el trabajo del docente, el clima escolar y la participación de las familias y comunidad. (p. 12)

Castro (2003) define el liderazgo como “La acción de una persona que se hace cargo de un grupo humano en la cual se comparte los mismos propósitos con el único fin de desarrollarse y lograr el éxito a favor de todos”. (p. 32).

En base a las dimensiones propuestas por e MINEDU (2016): establecimiento de metas y expectativas, obtención y asignación de recursos de manera estratégica, planificación, coordinación y evaluación de la enseñanza y del currículo, promoción y participación en el aprendizaje y desarrollo profesional del profesorado y asegurar un entorno ordenado y de apoyo, se pudo hacer el estudio en las instituciones educativas de la red 3, Callao, y medir el nivel de percepción que tienen los docentes del líder pedagógico, quien debe de garantizar el logro de objetivos. (p. 8)

8. METODOLOGÍA: El presente diseño de investigación presenta un enfoque cuantitativo, según el concepto planteado por Mejía (2005), “se realiza cuando

el investigador mide las variables y expresar los resultados de la medición en valores numéricos” (p.36).

La investigación es no experimenta, según el concepto planteado por Hernández, Fernández y Baptista (2014), quienes indican que: “... investigación que se realiza sin manipular deliberadamente variables” (p. 152), además es descriptiva, según Niño (2011), indica que “su propósito es describir la realidad objeto de estudio, un aspecto de ella, sus partes, sus clases, sus categorías o las relaciones que se pueden establecer entre varios objetos” (p.34) y de corte transversal sustentada por Hernández, Fernández y Batista (2014), quienes nos refiere que “se recolectan datos en un solo momento, en un tiempo único, su propósito es describir variables y analizar su incidencia e interrelación en un momento dado. (p. 154).

Además, la población de la presente investigación estuvo constituida por los docentes de las instituciones educativas de la red 3, Callao, que fue un total de 112 docentes, según Buendía, Colás y Hernández (1998), “Población es un conjunto definido, limitado y accesible del universo que forma el referente para la elección de la muestra. Es el grupo al que se intenta generalizar los resultados”. (p. 28).

Para la validación del instrumento participaron tres jueces, quienes determinaron que la validez del contenido del instrumento es aceptable. Para la confiabilidad se ha realizado una prueba piloto de 12 docentes con características similares a la población en estudio, seleccionados al azar, aplicándoles instrumento Cuestionario para la variable Liderazgo pedagógico. El coeficiente alfa de Cronbach resulto ser alto 0.976 para dicha variable, con lo cual nos permite concluir que el instrumento es confiable, muy aceptable.

- 9. RESULTADOS:** De los resultados sobre el nivel de liderazgo pedagógico en las instituciones educativas de la red 3, Callao, año 2018, se tiene que, de 112 docentes encuestados, un 10,7% indican que el liderazgo pedagógico en su institución educativa es deficiente, un 73,2% indica que es regular y un 16,1% indicaron que existe un liderazgo pedagógico eficiente.

De los resultados de las dimensiones del liderazgo educativo, se tiene la dimensión de metas y expectativas el nivel fue regular alcanzando un 57,1%, la dimensión obtención y asignación de recursos de manera estratégica el nivel

fue regular alcanzando un 57,1%, la dimensión planificación, coordinación y evaluación de la enseñanza y del currículo el nivel fue regular alcanzando un 61,6%, de la dimensión promoción y participación en el aprendizaje y desarrollo del docente también se obtuvo un nivel regular con un 48,2% y de la dimensión asegura un entorno ordenado y de apoyo se obtuvo un 77,7% eficiente.

- 10. DISCUSIÓN:** Los hallazgos encontrados son consecuencia del análisis del instrumento aplicado, en este caso a los docentes de las instituciones educativas, de acuerdo al objetivo general, el nivel de percepción del liderazgo pedagógico en las instituciones educativas de la red 3, Callao, en el transcurso del presente año, se pudo comprobar un nivel predominantemente regular en un 73,2% de los encuestados. Este resultado se relaciona con la investigación desarrollada por Chaparro (2017), quien concluyó que el nivel de liderazgo según los docentes del a I.E. Fe y Alegría del distrito de San Juan de Lurigancho es moderada en un 46,5% de los encuestados. Estos resultados coinciden con la teoría propuesta por Chiavenato (2002), quien indica que el liderazgo es la capacidad de influir en las personas para que ejecuten lo que deben hacer.
- 11. CONCLUSIONES:** podemos concluir que un 10,7% indican que el liderazgo pedagógico en su institución educativa es deficiente, un 73,2% indica que es regular y un 16,1% indicaron que existe un liderazgo pedagógico eficiente; en cuanto a las dimensiones, para la dimensión metas y expectativas en su institución educativa el nivel es regular en un 57,1%; para la dimensión obtención y asignación de recursos de manera estratégica en su institución educativa el nivel también es regular, al igual para la dimensión planificación, coordinación y evaluación de la enseñanza y del currículo en su institución educativa el nivel es regular en un 61,6%; en cuanto para la dimensión promoción y participación en el aprendizaje y desarrollo del docente en su institución educativa el nivel es regular en un 48,2% y para la dimensión asegura un entorno ordenado y de apoyo en su institución educativa presenta un nivel eficiente con un 77,7% aceptable.

12. REFERENCIAS

- MINEDU (2013). *Marco de buen desempeño del directivo*. Recuperado de <https://bit.ly/2wN1oy7>
- Castro, P. (2003). *Gestión escolar: un estado del arte de la literatura*. Revista Paideia. 29 pp. 15-43. Recuperado de <http://blog.pucp.edu.pe/blog/wp-content/uploads/sites/184/2008/03/estadodearte.pdf>
- MINEDU. (2016). *Plan de acción y buena práctica para el fortalecimiento del liderazgo pedagógico*. Recuperado de <https://bit.ly/2BXEary>
- Mejía, E. (2005). *Metodología de la investigación científica*. Recuperado de <https://sbecdb035178db168.jimcontent.com/.../Metodología%20de%20Ia%20Investig>
- Hernández, R; Fernández, C y Baptista, M. (2014). Recuperado de <https://bit.ly/2tDLDpJ>
- Niño, V. (2011). *Metodología de la investigación*. Recuperado de <https://bit.ly/2vrtGeU>
- Buendía, L; Colás, M y Hernandez, F. (1998). *Competencias científicas para la realización de una tesis doctoral*. Recuperado de <https://grupos.unican.es/mide/masterinnova/materiales/Proceso%20investigacion.pdf>
- Chaparro, J. (2017). *Liderazgo directivo y Clima Institucional en la I.E “Fe y Alegría N° 25” San Juan de Lurigancho – 2016*. (Tesis de maestría). Recuperado de <https://bit.ly/2IF5kF7>
- Chiavenato, I. (2002) *Administración en los nuevos tiempos*. Bogotá: Mc Graw Hill

ACTA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD DE LOS TRABAJOS ACADÉMICOS DE LA UCV

Yo, Mitchell Alarcón Díaz, docente de la Escuela de Posgrado de la UCV y revisor del trabajo académico titulado "El nivel del liderazgo pedagógico en las instituciones educativas de la red 3, Callao, año 2018" del estudiante : Claudia Gutierrez Oré; y habiendo sido capacitado e instruido en el uso de la herramienta Turnitin, he constatado lo siguiente: Que el citado trabajo académico tiene un índice de similitud constato 25% verificable en el reporte de originalidad del programa turnitin, grado de coincidencia mínimo que convierte el trabajo en aceptable y no constituye plagio, en tanto cumple con todas las normas del uso de citas y referencias establecidas por la universidad César Vallejo.

Lima, 11 de julio del 2018



Mitchell Alarcón Díaz

DNI: 09728050



25%

1	repositorio.una.edu.pe Fuente de datos	1%
2	repositorio.una.edu.pe Fuente de datos	1%
3	repositorio.una.edu.pe Fuente de datos	1%
4	repositorio.una.edu.pe Fuente de datos	1%
5	repositorio.una.edu.pe Fuente de datos	1%
6	repositorio.una.edu.pe Fuente de datos	1%
7	repositorio.una.edu.pe Fuente de datos	1%



El liderazgo transformacional y el desempeño docente en

la I.E. Fe y Alegría N° 59, Ventanilla, año 2018

TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestro en Administración de la Educación

AUTORA:

Br. Yalmira Romina Aparcana Ricos





UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Centro de Recursos para el Aprendizaje y la Investigación (CRAI)
"César Acuña Peralta"

FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN PARA LA PUBLICACIÓN ELECTRÓNICA DE LAS TESIS

1. DATOS PERSONALES

Apellidos y Nombres: (solo los datos del que autoriza)

GUTIERREZ ORE CLAUDIA
D.N.I. : 25719053
Domicilio : COOP. TRAB. UNIDOS MZ C LT 10 CALIJO
Teléfono : Fijo : Móvil : 963040753
E-mail : ore_claudia@hotmail.com

2. IDENTIFICACIÓN DE LA TESIS

Modalidad:

Tesis de Pregrado

Facultad :
Escuela :
Carrera :
Título :

Tesis de Posgrado

Maestría

Doctorado

Grado : MAESTRA
Mención : ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

3. DATOS DE LA TESIS

Autor (es) Apellidos y Nombres:

GUTIERREZ ORE CLAUDIA

Título de la tesis:

EL NIVEL DEL LIDERAZGO PEDAGÓGICO EN LAS INSTITUCIONES
EDUCATIVAS DE LA RED 3, CALIJO, AÑO 2018

Año de publicación : 2018

4. AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE LA TESIS EN VERSIÓN ELECTRÓNICA:

A través del presente documento,

Si autorizo a publicar en texto completo mi tesis.

No autorizo a publicar en texto completo mi tesis.

Firma :

Fecha:

02/11/2018



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

AUTORIZACIÓN DE LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

CONSTE POR EL PRESENTE EL VISTO BUENO QUE OTORGA EL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN DE

ESCUELA DE POSGRADO

A LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN QUE PRESENTA:

GUTIERREZ OPE CLAUDIA

INFORME TITULADO:

EL NIVEL DEL LIDERAZGO PEDAGÓGICO EN
LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DE LA RED 3, CAJAO, AÑO 2018

PARA OBTENER EL TÍTULO O GRADO DE:

MAESTRA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

SUSTENTADO EN FECHA: 25 DE AGOSTO DE 2018

NOTA O MENCIÓN: APROBADO POR MAYORÍA



[Handwritten signature]

FIRMA DEL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN