



ESCUELA DE POSGRADO

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**Liderazgo pedagógico y su influencia en el perfil
docente por competencias del personal docente de las
Instituciones Educativas de la RED 04 - UGEL 06, Santa
Anita – 2018**

TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Gestión Pública

AUTORA:

Br. Levi Zarina Montalvo Cortez

ASESORA:

Dra. Jessica Paola Palacios Garay

SECCIÓN:

Ciencias Empresariales

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Políticas Públicas

PERÚ – 2018

 <p>UCV UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO</p>	<p>ACTA DE APROBACIÓN DE LA TESIS</p>	<p>Código : F07-PP-PR-02.02 Versión : 09 Fecha : 23-03-2018 Página : 1 de 1</p>
---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	----------------------------------------------	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

El Jurado encargado de evaluar la tesis presentada por doña Levi Zarina Montalvo Cortez, cuyo título es "Liderazgo Pedagógico y su Influencia en el Perfil Docente por competencias del personal docente de las Instituciones Educativas de la RED 04- UGEL 06- Santa Anita, 2018"

Reunido en la fecha, escuchó la sustentación y la resolución de preguntas por el estudiante, otorgándole el calificativo de: 16 (número) dieciséis..... (letras).

San Juan de Lurigancho, 17 de Agosto del 2018



 Dr. Sebastián Sánchez Díaz
 PRESIDENTE



 Dra. Maritza Guzmán Meza
 SECRETARIO



 Dra. Jessica Palacios Garay
 VOCAL

 Elaboró	 Dirección de Investigación	Revisó	 Responsable del SGC	 Aprobó	 Vicerrectorado de Investigación
------------------------------------------------------------------------------------------------	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--------	------------------------------------------------------------------------------------------------------------	------------------------------------------------------------------------------------------------	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

Dedicatoria

A Dios, por brindarme la dicha de la salud.
A mi familia, en especial a mis padres, razón de mi existir, motivo y estímulo permanente de mis esfuerzos y sacrificios para ser cada día mejor hija y profesional.

Agradecimiento

A la Universidad Cesar Vallejo.

A mi asesora Dra. Jessica Palacios Garay.

A las instituciones Educativas de la Red 04 de la UGEL 06 y docentes, que han colaborado en la materialización de la presente investigación.

Declaración de autoría

Yo, Levi Zarina Montalvo Cortez, estudiante de la Escuela profesional de Posgrado, de la Universidad César Vallejo, sede/filial Lima Este; declaro que el trabajo académico titulado Liderazgo pedagógico y su influencia en el perfil docente por competencias del personal docente de las Instituciones Educativas de la RED 04 - UGEL 06, Santa Anita – 2018, presentado en 134 folios para la obtención del grado académico profesional de Maestra en gestión pública 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 estipulado por las normas de elaboración de trabajos académicos.
- No he utilizado ninguna otra 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 determinan el Procedimiento disciplinario.

Lima 19 de julio de 2018


.....
Br. Levi Zarina Montalvo Cortez

Presentación

Señores miembros del Jurado:

Dando cumplimiento a las normas del Reglamento de elaboración y sustentación de Tesis, sección de Postgrado de la Universidad “Cesar Vallejo”, para elaborar la tesis de Maestría en gestión pública, presento el trabajo de investigación titulada: Liderazgo pedagógico y su influencia en el perfil docente por competencias del personal docente de las Instituciones Educativas de la RED 04-UGEL 06, Santa Anita – 2018. En este trabajo se describe los hallazgos de la investigación, la cual tuvo como objetivo determinar la influencia que existe entre el Liderazgo pedagógico y su influencia en el perfil docente por competencias del personal docente de las Instituciones Educativas de la RED 04 - UGEL 06, Santa Anita – 2018, con una muestra no probabilística intencional de 87 docentes de la Red 04, con dos instrumentos de medición uno liderazgo Pedagógico y otro del perfil docente por competencias.

El estudio está compuesto por siete secciones, en el primero denominado Introducción describe el problema de investigación, justificaciones antecedentes objetivos e hipótesis que dan los primeros conocimientos del tema, así como fundamenta el marco teórico, en la segunda sección presenta los componentes metodológicos, en la tercera sección presenta los resultados, seguidamente en la cuarta sección presenta la discusión del tema, luego en la quinta sección exponer las conclusiones, seguidamente en la sexta sección se dan las recomendaciones pertinentes y en la séptima sección se adjunta las referencias bibliográficas y demás anexos.

Señores miembros del jurado espero que esta investigación sea evaluada y merezca su aprobación.

Índice

	Página
Página del Jurado	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Declaratoria de autenticidad	v
Presentación	vi
Índice	vii
RESUMEN	xii
ABSTRACT	xiii
I. INTRODUCCIÓN	14
1.1. Realidad problemática	15
1.2. Trabajos previos	17
1.3. Teorías relacionadas al tema	22
1.4. Formulación del problema	48
1.5. Justificación del estudio	48
1.6. Hipótesis	49
1.7. Objetivos	50
II. MÉTODO	52
2.1. Diseño de investigación	53
2.2. Variables, operacionalización	54
2.3. Población y muestra	56
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	58
2.5. Método de análisis de datos	61
2.6. Aspectos éticos	61
III. RESULTADOS	62
IV. DISCUSIÓN	81
V. CONCLUSIONES	85
VI. RECOMENDACIONES	87
VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	89
ANEXOS	96

Lista de tablas

		Página
Tabla 1	Operacionalización de variable liderazgo pedagógico	55
Tabla 2	Operacionalización de la variable perfil del docente por competencias	56
Tabla 3	Distribución de la población de docentes de la RED 04 - UGEL 06, Santa Anita – 2018	57
Tabla 4	Distribución de la muestra de docentes de la RED 04 - UGEL 06, Santa Anita – 2018	57
Tabla 5	Escalas y baremos de la variable liderazgo pedagógico	59
Tabla 6	Baremos de la variable perfil por competencias	60
Tabla 7	Validación de juicio de expertos	60
Tabla 8	Confiabilidad del cuestionario del liderazgo pedagógico	61
Tabla 9	Confiabilidad de la ficha de observación del perfil del docente por competencias.	61
Tabla 10	Niveles de la variable liderazgo pedagógico	63
Tabla 11	Niveles de la dimensión gestión de las condiciones para la mejora de los aprendizajes	64
Tabla 12	Niveles de la dimensión gestión de los procesos pedagógicos	65
Tabla 13	Niveles de la variable perfil del docente	66
Tabla 14	Niveles de la dimensión competencias intelectuales	67
Tabla 15	Niveles de la dimensión competencias inter e intrapersonales	68
Tabla 16	Niveles de la dimensión competencias sociales	69
Tabla 17	Niveles de la dimensión competencias profesionales	70
Tabla 18	Información sobre el ajuste del modelo que explica la influencia del liderazgo pedagógico en el perfil docente	71
Tabla 19	Bondad de ajuste del modelo que explica la influencia del liderazgo pedagógico en el perfil docente	71
Tabla 20	Pseudo R – cuadrado del modelo que explica la influencia del liderazgo pedagógico en el perfil docente	72
Tabla 21	Estimación de los parámetros del modelo que explica la influencia del liderazgo pedagógico en el perfil docente.	72

Tabla 22	Información sobre el ajuste del modelo que explica la influencia del liderazgo pedagógico en las competencias intelectuales (conocer)	
Tabla 23	Bondad de ajuste del modelo que explica la influencia del liderazgo pedagógico en las competencias intelectuales (conocer) del perfil docente	73
Tabla 24	Pseudo R – cuadrado del modelo que explica la influencia del liderazgo pedagógico en las competencias intelectuales (conocer) del perfil docente	73
Tabla 25	Estimación de los parámetros del modelo que explica la influencia del liderazgo pedagógico en las competencias intelectuales (conocer) del perfil docente	74
Tabla 26	Información sobre el ajuste del modelo que explica la influencia del liderazgo pedagógico en la competencia Inter e intrapersonales (ser) del perfil docente	74
Tabla 27	Bondad de ajuste del modelo que explica la influencia del liderazgo pedagógico en la competencia Inter e intrapersonales (ser) del perfil docente	75
Tabla 28	Pseudo R – cuadrado del modelo que explica la influencia del liderazgo pedagógico en el perfil docente	76
Tabla 29	Estimación de los parámetros del modelo que explica la influencia del liderazgo pedagógico en la competencia Inter e intrapersonales (ser) del perfil docente	76
Tabla 30	Información sobre el ajuste del modelo que explica la influencia del liderazgo pedagógico en las competencias sociales (convivir) del perfil docente	77
Tabla 31	Bondad de ajuste del modelo que explica la influencia del liderazgo pedagógico en las competencias sociales (convivir) del perfil docente	78
Tabla 32	Pseudo R – cuadrado del modelo que explica la influencia del liderazgo pedagógico en el perfil docente	78

Tabla 33	Estimación de los parámetros del modelo que explica la influencia del liderazgo pedagógico en las competencias sociales (convivir) del perfil docente	
Tabla 34	Información sobre el ajuste del modelo que explica la influencia del liderazgo pedagógico en las competencias profesionales (hacer) del perfil docente	79
Tabla 35	Bondad de ajuste del modelo que explica la influencia del liderazgo pedagógico en las competencias profesionales (hacer) del perfil docente	80
Tabla 36	Pseudo R – cuadrado del modelo que explica la influencia del liderazgo pedagógico en las competencias profesionales (hacer) del perfil docente	80
Tabla 37	Estimación de los parámetros del modelo que explica la influencia del liderazgo pedagógico en las competencias profesionales (hacer) del perfil docente	81
		81

Lista de figuras

		Página
Figura 1	Niveles de la variable liderazgo pedagógico	63
Figura 2	Niveles de la dimensión gestión de las condiciones para la mejora de los aprendizajes	64
Figura 3	Niveles de la dimensión gestión de los procesos pedagógicos	65
Figura 4	Niveles de la variable perfil del docente	66
Figura 5	Niveles de la dimensión competencias intelectuales	67
Figura 6	Niveles de la dimensión competencias inter e intrapersonales	68
Figura 7	Niveles de la dimensión competencias sociales	69
Figura 8	Niveles de la dimensión competencias profesionales	70

Resumen

El estudio de investigación denominado el liderazgo pedagógico y su influencia en el perfil del docente por competencias del personal docente de la RED 04 - UGEL 06, Santa Anita, tuvo como objetivo general : Determinar la influencia del liderazgo pedagógico en el perfil del docente por competencias del personal docente de las instituciones educativas de la RED 04 - UGEL 06, Santa Anita.

La investigación fue desarrollada bajo el enfoque cuantitativo, tipo de investigación descriptiva de diseño no experimental de corte transversal. El tipo de muestra fue la no probabilística intencional, conformada por 87 docentes de educación primaria de la RED 04 - UGEL 06, Santa Anita a quienes se les aplicó un cuestionario para la variable liderazgo pedagógico y una ficha de observación para la variable perfil del docente por competencias.

Los resultados descriptivos determinan que el 20.7% percibió un nivel bajo, el 66.7% percibió un nivel medio y el 12.6% percibió un nivel alto de liderazgo pedagógico de la Red 04, UGEL 06 de Santa Anita. Asimismo el 52.9% percibió un nivel malo, el 31% percibió un nivel regular y el 16.1% percibió un nivel bueno de perfil docente de la Red 04, UGEL 06 de Santa Anita. Para comprobar la hipótesis se utilizó la regresión logística ordinal siendo el resultado inferencial que el liderazgo pedagógico influye en el perfil docente de la Red 04, UGEL 06 de Santa Anita; debido a la razón de verosimilitud, que el modelo logístico es significativo ($p < 0,05$); se ajusta bien a los datos (Desviación con $p < 0,05$); y explica el 46.7% de la variable dependiente.

Palabras clave: liderazgo pedagógico, perfil por competencias, docente.

Abstract

The research study called pedagogical leadership and its influence on the profile of the teacher by competences of the RED 04 - UGEL 06, Santa Anita, had as a general objective: To determine the influence of pedagogical leadership in the profile of the teacher by competences of the NETWORK 04 - UGEL 06, Santa Anita.

The research was developed under the quantitative approach, type of descriptive research of non-experimental cross-sectional design. The type of sample was intentional non-probabilistic, made up of 87 teachers of primary education of the RED 04 - UGEL 06, Santa Anita to whom a questionnaire was applied for the pedagogical leadership variable and an observation sheet for the variable profile of the teacher by competitions.

The descriptive results determine that 20.7% perceived a low level, 66.7% perceived an average level and 12.6% perceived a high level of pedagogical leadership of Network 04, UGEL 06 of Santa Anita. Likewise, 52.9% perceived a bad level, 31% perceived a regular level and 16.1% perceived a good level of teaching profile of Network 04, UGEL 06 of Santa Anita. To check the hypothesis, the ordinal logistic regression was used, the inferential result being that the pedagogical leadership influences the teaching profile of Network 04, UGEL 06 of Santa Anita; due to the likelihood ratio, that the logistic model is significant ($p < 0.05$); fits well with the data (Deviation with $p < 0.05$); and explains 46.7% of the dependent variable.

Key words: pedagogical leadership, competence profile, teacher.

I. INTRODUCCIÓN

1.1. Realidad problemática

Según la UNESCO, describe que la responsabilidad principal de los docentes es garantizar la instrucción de alta calidad, en la mayoría de los sistemas educativos el trabajo docente se centra en la transmisión de conocimiento en materias básicas. Sin embargo, algunas instituciones les piden a sus profesores enfatizar habilidades interculturales, sociales, de comportamiento y emocionales. Concluyendo que los maestros tienen la mayor parte de la responsabilidad educativa.

Otro problema que permite analizar es según informe nacional de resultados de PISA- 2015: la mayoría de estudiantes estatales y rurales muestran dificultades para el desarrollo de la competencia de resolución colaborativa de problemas. Esta evaluación tiene por objeto evaluar hasta qué punto los estudiantes que están por egresar han adquirido competencias necesarias para hacer frente a las situaciones y desafíos de la sociedad. Y En el último año se ha incrementado la cifra de escolares peruanos que logran resolver problemas matemáticos en el aula; sin embargo, se ha reducido el número de los que entienden los textos que leen, situación contradictoria según resultados de la Evaluación censal de estudiantes (ECE) 2016.

En el Perú donde el deterioro del Sistema Educativo ha alcanzado signos abismales de ruptura con la realidad, donde los docente admiten que los evaluaciones corresponden textualmente con la problemática que afecta a nuestra formación pedagógica, con rendimientos bajos en el aspecto escolar, con un aumento constante del abandono escolar, con profesores desmotivados y las organizaciones educativas sin líderes eficaces; por lo tanto, se requiere de nuevas disyuntivas.

La ausencia de políticas de capacitación y de desarrollo de capacidades y competencias a ello se suma la ausencia de políticas claras de desarrollo de capacidades de parte de las autoridades pertinentes, que desmembran el aprendizaje de los estudiantes. Las Inasistencias de los maestros a los programas o cursos de capacitación, el no cumplimiento con el perfil de egresado de los estudiantes. Esta causa descrita se debe a que los responsables de ejecutar los programas de capacitación propuesta por el sector educación no cuentan con el perfil y competencia adecuada, generando la desconfianza de los maestros.

La educación peruana se encuentra asumiendo un proceso de cambios orientados a mejorar la calidad educativa con docentes competentes y motivados que permita al

estudiante alcanzar su máximo potencial. Para lograr los objetivos educacionales, se viene implementado el Nuevo Currículo Nacional de Educación Básica de manera progresiva, para que los estudiantes reciban una educación basada en competencias. Docentes del nivel inicial vienen siendo evaluados de acuerdo a su desempeño y seguirá aplicándose a los profesores de otros niveles hasta el 2021.

La falta de un liderazgo pedagógico adecuado en nuestras instituciones educativas es una realidad evidente; es un problema que debe ser analizada en todas sus dimensiones debido a que está produciendo como efecto directo, una enseñanza- aprendizaje deficiente, siendo los más perjudicados, nuestros educandos lo cual refleja una baja calidad educativa. Esta situación se ve reflejada en la mayoría de las escuelas del país, encontrando en cierta manera prácticas rutinarias de enseñanza. Para este cambio fundamental ocurra, es preciso disponer docentes capaces de asumir el liderazgo pedagógico en el proceso educativo, garantizando una visión común de lo que significa ser un líder escolar que asuman sus responsabilidades de acuerdo al perfil por competencias.

Ante las coyunturas actuales de implementación y/o modernización y/o reforma de la educación peruana en lograr superar las deficiencias plasmadas en los párrafos anteriores nos lleva a desarrollar el papel preponderante del liderazgo pedagógico y su influencia en el perfil docente por competencias, es decir en que influye el liderazgo pedagógico en la capacidad que tiene el docente de desempeñarse en sus labores pedagógicas combinando un conjunto de capacidades para lograr un propósito de enseñanza y aprendizaje en un contexto específico, dentro del marco de la ética de la función pública. Desde esta perspectiva se concibe el liderazgo pedagógico como la labor de movilizar, de influenciar a otros para articular y lograr las intenciones y metas compartidas de la escuela, que permite unir y fortalecer a directivos y docentes en un trabajo colaborativo en donde se debe de garantizar la construcción de los aprendizajes de los estudiantes, además entre los desafíos es afrontar, enfrentar y confrontar los cambios constantes que se hace con el correr del tiempo tanto en la esfera social, cultural, económica, política y ambiental. Es así que un líder debe de desplegar ciertas competencias, capacidades y habilidades para que sea apto de llegar al grupo de estudiantes que se encuentren a su cargo y realizar un trabajo en equipo efectivo en beneficio de las generaciones del futuro. Ahora su influencia en el perfil docente estriba en la capacidad de continuar desarrollando constantemente sus competencias iniciales y

dinamizar su desarrollo con sus prácticas profesionales a lo largo de su carrera en su misma profesión.

El presente estudio tiene como objetivo determinar la influencia del Liderazgo pedagógico en el perfil docente por competencias del personal docente de las Instituciones Educativas de la Red N° 04 de la UGEL 06. Santa Anita, 2018. La UGEL N° 06, cuenta con 20 redes educativas en su jurisdicción, de las cuales se tomará como objeto de estudio a la RED 04. En la cual se percibe que los directores por estar realizando la parte administrativa se desligan de ese liderazgo pedagógico que tiene que poseer para poder conducir a sus docentes como modelo de transformación en beneficio de los estudiantes, el docente necesita que el director le pueda dar las pautas necesarias y este actualizado en la gestión pedagógica para que pueda realizar el monitoreo adecuado para ir creciendo profesionalmente es por eso necesario estudiar la importancia del liderazgo pedagógico y su influencia en el perfil por competencias.

Dicho contexto invita a indagar sobre el perfil del docente por competencias que deben poseer los docentes para afrontar con liderazgo pedagógico esta realidad descrita, formulando la siguiente interrogante:

¿Cómo influye el liderazgo pedagógico en el perfil del docente por competencias del personal docente de las instituciones educativas de la Red 04 de la UGEL 06- Santa Anita?

1.2. Trabajos previos

Antecedentes internacionales

Castro y Castro (2017) en su artículo titulado *El Liderazgo Pedagógico como Eje de la Gestión de los Directores Elegidos por Alta Dirección Pública (ADP)*, tuvo como objetivo analizar la valoración del liderazgo pedagógico de los directivos. Se aplicó un cuestionario a 180 directores y se efectuaron dos grupos focales con informantes claves. Los resultados muestran que a pesar que la política educacional en este ámbito declara mayor injerencia y responsabilidad de los directores en el desarrollo del currículum, el liderazgo de los directivos sigue siendo restringido y direccionado más a lo administrativo que al ámbito pedagógico. Teniendo como base teórico Le Boterf (2000). Se evidencia un tipo de gestión pedagógica y función directiva que se remite a responder las metas comprometidas en el

Compromiso de Gestión, en relación con resultados en pruebas estandarizadas, más que a propiciar instancias de desarrollo y aprendizaje integral en los estudiantes. Se observa discrepancia entre los objetivos de la política pública y su implementación en la práctica, así como los desafíos que depara potenciar el liderazgo de los directores escolares. En cuanto al análisis descriptivo el liderazgo pedagógico se encontró en un nivel alto con un 32%, nivel medio 43% y en nivel bajo 25%,

Medina y Gómez (2014) en su artículo titulado *El liderazgo pedagógico: Competencias necesarias para desarrollar un programa de mejora en un centro de educación secundaria*, buscó construir un modelo para formar a los directivos que estudie competencias (de gestión, humana y técnica) y sus componentes. La metodología engloba un cuestionario “ad hoc” con preguntas cerradas, siguiendo la técnica de Likert, y otras abiertas, completando este instrumento con dos grupos de discusión. La competencia de gestión se justifica en la frase: Los centros requieren de líderes que mejoren la docencia y las prácticas educativas, optimizando los recursos. La competencia humana: Para crear los programas de mejora deben colaborar el resto de los agentes implicados en el programa por su calidad humana. La competencia técnica: La dirección del Centro impulsa las nuevas tecnologías, como medio de mejora de programas. La teoría base de la investigación fue Anderson (2010). Conclusiones: estas competencias son esenciales para que los directivos diseñen y desarrollen programas de mejora para la transformación continua de las Instituciones Educativas y la creación de una cultura de innovación en los Centros de Educación Secundaria. Los resultados descriptivos demostraron que el liderazgo pedagógico se encontró en un nivel bajo con 48% , nivel medio con 23% y en nivel alto 23%.

Ortiz (2014) en su investigación titulada *El liderazgo pedagógico en los procesos de gestión educativa en los centros de educación básica: Juan Ramón Molina, Las Américas Nemecia Portillo y José Cecilio del Valle, Municipio del Distrito Central*, tuvo como objetivo analizar el liderazgo pedagógico en los procesos de la gestión educativa, en los centros de educación básica y establecer la aplicación del liderazgo pedagógico desde la perspectiva de los procesos de la gestión educativa, en los centros de educación básica. El estudio fue descriptivo, no experimental, con una muestra de 62 docentes. La base teórica del estudio Bolívar (2010) el papel del liderazgo educativo en la mejora continua. Se concluyó: El liderazgo pedagógico en los procesos de gestión educativa en los centros de educación básica, es de vital importancia para planificar, llevar a cabo la transformación e

innovaciones de los mismos; para lograr la mejora de los aprendizajes en los alumnos. Se ha iniciado un cambio en la participación para formular la misión, visión y la planificación estratégica para lograr el desarrollo de los procesos de gestión educativa en los centros de educación básica. Los cuatro aspectos (dimensiones): gestión escolar, supervisión, planificación y gestión académica, son claves para incidir a través del liderazgo pedagógico desde la perspectiva de la gestión educativa, la transformación de los procesos de la mejora de la calidad educativa en los centros de Educación Básica, obviamente con la participación de todos los actores escolares. Para el contraste de las hipótesis se utilizó la regresión logística ordinal siendo el resultado 52% influye el liderazgo pedagógico en los procesos de gestión educativa.

Roa de Ríos (2014) en su estudio de investigación: “Cómo influye la motivación en el perfil del docente de Educación Inicial, en el Centro de Educación Inicial Rafael Álvarez”, Venezuela. Esta investigación tuvo como objetivo determinar cómo influye la motivación en el perfil del docente de Educación Inicial, en el Centro de Educación Inicial Rafael Álvarez. El estudio fue descriptivo, correlacional causal y de campo ya que permitió recolectar datos en el mismo lugar de los hechos. La población estuvo conformada por dieciocho (18) docentes, representando también la totalidad de la muestra. Para la recolección de datos se aplicó un cuestionario compuesto por 5 ítems, 4 ítems de alternativa cerrada si y no y un ítem de selección. El análisis de los resultados se realizó, a través de la estadística descriptiva e inferencial, representados en cuadros y gráficos, éstos permitieron destacar la importancia de diseñar acciones para el fortalecimiento de la gestión motivacional del docente. La investigación se sustenta en la teoría de Cassasus (1997). Llegando a las siguientes conclusiones: Los docentes consideraron que existe un clima favorable en la institución educativa donde laboran y por lo tanto motiva su labor pedagógica. Un alto porcentaje de docentes consideran que el directivo debe realizar actividades evaluativas para estimular la satisfacción laboral, considerando el perfil del docente como un conjunto de competencias organizadas para realizar la actividad profesional. La variable perfil docente se encontró en el análisis descriptivo en un nivel medio de 62% , nivel bajo de 12% y en el nivel alto 26% y la estadística inferencial se rechazó la hipótesis nula con el estadígrafo de regresión logística ordinal.

Antecedentes nacionales

Luna (2017) en su trabajo de investigación titulado Planificación curricular y el perfil del docente por competencias de la UGEL Ventanilla, nivel Educación inicial, 2017. Tuvo como objetivo general buscar la influencia de la planificación curricular en el perfil del docente por competencias ,bajo un enfoque cuantitativo , el tipo de investigación fue básica , diseño no experimental transversal, método fue hipotético deductivo la muestra fueron 57 docentes de educación inicial tuvo como teoría base para la variable perfil del docente por competencias a Galvis (2007) .Los resultados descriptivos determinan que el 73,7% presenta un nivel moderado en la planificación curricular, así mismo el 56,14% presenta un nivel regular en cuanto a las competencias intelectuales del docente, el 63,16% está en un nivel bueno en cuanto a las competencias inter e intrapersonales, el 52,63% está en un nivel regular en cuanto a las competencias sociales y el 59,65% está en un nivel regular en cuanto a las competencias profesionales, determinando así la incidencia de la planificación curricular en el perfil del docente por competencias. La teoría base como sustento teórico fue el manual del buen desempeño Minedu (2009). Para comprobar la hipótesis utilizo estadígrafo regresión logística ordinal llegando a los siguientes resultados el perfil del docente es implicado por el 30.9% de la planificación curricular en la UGEL Ventanilla, nivel Educación inicial, 2017, determinando que existe incidencia de la planificación curricular en el perfil del docente por competencias. Son escasa las reuniones técnico-pedagógicas, para realizar los ajustes en la planificación curricular. A las docentes de educación inicial les falta desarrollar algunas competencias en su perfil como profesional, y otras son docentes jóvenes con pocos años de servicio, sumado a ello la importancia que se le da a la documentación administrativa y planes menores. Hay dificultad en aplicar los procesos pedagógicos debido a que no hay una capacitación por parte del Ministerio de Educación.

Flores (2017) realizo una investigación titulada Liderazgo pedagógico del director en la formación de los docentes de las instituciones educativas públicas de nivel primaria UGEL -04 – Comas, 2017, la investigación fue de tipo básica, explicativa correlacional causal, diseño no experimental , la muestra estuvo conformada por docentes liderazgo pedagógico del director en las instituciones educativas públicas de nivel primaria UGEL – 04. Comas – 2017, estos resultados nos permiten comprender que la función del director, aun siendo el líder pedagógico premunido de legalidad y autoridad, generalmente no es fundamental para garantizar una mejor formación en los docentes que dirige, asumiendo que

si los docentes logran una regular o buena formación dependen de otras variables motivo de nuevas investigaciones. Utilizando como teoría base la del Ministerio de Educación (MINEDU) Manual del director. Se llegaron a las siguientes conclusiones los niveles entre el liderazgo pedagógico del director y la formación de los docentes de las instituciones educativas públicas de nivel primaria UGEL – 04. Comas, de los cuales e tiene que el 53.8% de los encuestados manifiestan que la formación del docente es bueno por lo que el liderazgo del director es alto, asimismo el 1.3% de los docentes manifiestan que la formación de docentes es regular por lo que el nivel del liderazgo del director es moderado y el 1.3% de los docentes manifiestan que la formación del docente es malo por lo que el nivel del liderazgo pedagógico del director es bajo en las instituciones educativas públicas de nivel primaria UGEL – 04. Comas. Para la prueba de hipótesis se utilizó la regresión logística ordinal concluyendo que La variabilidad de la formación de los docentes se debe al 56,7% de la organización de la escuela en las instituciones educativas públicas de nivel primaria UGEL – 04. Comas – 2017, en este caso podemos observar que el porcentaje es superior al 50% respecto a la incidencia que tiene la organización de la escuela en la formación docente

Freire y Miranda (2014) en su investigación titulada *Investigación El rol del director en la escuela: el liderazgo pedagógico y su incidencia sobre el rendimiento académico*, tuvo como objetivo explorar si el liderazgo pedagógico del director tiene un efecto significativo sobre el rendimiento académico de los estudiantes en las áreas de Matemática y Comprensión Lectora. La investigación tuvo como sustento teórico la guía del manual del director del MINEDU (2014). El estudio se realizó bajo el enfoque cuantitativo , con una muestra de 504 docentes. Se concluyó: Existe un efecto significativo de la variable de interés —liderazgo pedagógico— sobre el rendimiento, tanto en Comprensión Lectora como en Matemática. Al controlar por características de los estudiantes, el efecto en Matemática se pierde; sin embargo, persiste sobre la variable de rendimiento en Comprensión Lectora, aun luego de controlar por variables asociadas al alumno, la familia y la escuela. Se resalta la importancia de identificar qué variables del contexto escolar influyen en el rendimiento, para que se puedan utilizar como herramienta de política; esto subraya la importancia de realizar estudios que aborden los procesos que se desarrollan al interior del aula. Los resultados descriptivos fueron el liderazgo pedagógico se encontró en un nivel bajo con 62%, nivel medio 23% y en nivel bajo 15%.

Fernández (2013) en su tesis titulada *Perfil del docente como gerente de los procesos pedagógicos en el aula en la Institución Educativa Gran Mariscal Andrés Bello Cáceres Dorregaray Ugel 05 San Juan de Lurigancho*, tuvo como objetivo determinar el perfil del docente como gerente de los procesos pedagógicos en el aula en la Institución Educativa Gran Mariscal Andrés Bello Cáceres Dorregaray UGEL 05 San Juan de Lurigancho. La metodología aplicada se ajustó a los requisitos de una investigación de campo, diseño mixto y proyecto factible, ya que los datos se recopilaban de la realidad, con la finalidad de alcanzar una aproximación del objeto de estudio y brindar posibles soluciones a la problemática expuesta. El instrumento de medición seleccionado fue la guía de observación directa, consiguientemente, la población se concentró en los docentes de la Institución Educativa estudiada, específicamente, cuarenta (40) educadores, por ende, se mantuvo el mismo número con respecto a la muestra. Se utilizó la teoría de Galvis (2017). Como principal conclusión, los resultados obtenidos describieron una situación de deficiencia pedagógica, es decir, los docentes no emplearon de forma eficiente herramientas ni actividades didácticas innovadoras que permitan facilitar el proceso de aprendizaje en los educandos; en definitiva, predominó la carencia de elementos motivacionales, comunicacionales y de recursos audiovisuales. En efecto, se sugiere a los educadores dejar abierto los canales de comunicación y no restringirlos a uno sólo, tal como sucede con las clases magistrales; asimismo evitar la monotonía y desarrollar la creatividad para captar la atención del estudiante. Los resultados descriptivos fueron para la variable perfil del docente se encontró en un nivel bajo 46% , nivel medio 47% y nivel alto 7%.

1.3. Teorías relacionadas al tema

Bases teóricas del liderazgo pedagógico

Definición de liderazgo pedagógico

Según Bernal y Ibarrola (2015), el liderazgo pedagógico es un concepto con el que se intenta señalar que los directivos, además de trabajar sobre cómo mejorar los resultados de aprendizaje de las/os estudiantes, se involucran directamente en las tareas necesarias para esta mejora; asimismo, se insiste en que tienen que compartir liderazgo con las/os docentes, no dejar la mejora de los procesos de enseñanza y aprendizaje al trabajo individual, sino al trabajo colaborativo entre las/os docentes, participar de las metas que se propone la

institución educativa, y promover una nueva profesionalidad docente que integre el desarrollo profesional individual y colectivo. El líder pedagógico, entonces, provee dirección y ejerce influencia para crear las condiciones en las que sea posible trabajar bien la enseñanza y lograr un buen aprendizaje.

Bolívar (2010) entendió por liderazgo pedagógico la capacidad de ejercer influencia sobre otras personas y movilizar mediante ella a la organización hacia el objetivo común de la mejora de los aprendizajes de los alumnos. La influencia ejercida no se basa en el poder o autoridad formal. Además, explicó que “un liderazgo para el aprendizaje toma como núcleo de su acción la calidad de enseñanza ofrecida y los resultados de aprendizaje alcanzados por los alumnos” (p. 14).

Leithwood (2009) definió el liderazgo pedagógico como la labor de movilizar e influenciar a otros para articular y lograr las intenciones y metas compartidas de la escuela. Es decir, es la capacidad de una organización de lograr aprendizajes en todos sus estudiantes, sin exclusión de ninguno. De esta definición, se puede deducir que el liderazgo es una cualidad de la persona que lo ejerce y también puede constituirse en una característica de la gestión de la institución, en la que personas con liderazgo -formal o informal- participan de un proceso liderado por el director, coordinando y contribuyendo al éxito de los resultados y metas de la organización.

Teorías del liderazgo

Enfoque de los rasgos

El enfoque de los rasgos se centró en identificar las características personales que dan lugar al líder. Según ese criterio, se pensaba que los líderes efectivos debían tener ciertas características o cualidades personales, que estaban por encima de las de las demás personas. Fayol (1986) planteó que sólo ciertos rasgos personales suelen estar asociados al liderazgo, sin embargo no lo plantea directamente en sus textos.

Para Fayol (1986) los rasgos que deben reunir los grandes jefes son: salud y vigor físico, inteligencia y vigor intelectual, cualidades morales; voluntad reflexiva, firmeza, perseverancia; actividad y energía. Además, deben tener valor para las responsabilidades, sentimiento del deber; preocupación por el interés general, cultura general, conocimientos administrativos, nociones generales referentes a las otras funciones y la más amplia

competencia posible en la profesión, especial característica de la empresa. Jones y George (2010) señalaron que dentro de los rasgos más comunes se encuentran la inteligencia, el conocimiento y la experiencia, dominio y confianza en sí mismo, alta energía, tolerancia al estrés, integridad, honestidad, y madurez. Este enfoque ha enmarcado rasgos que no necesariamente están sujetos a la personalidad; muchos de éstos se encuentran sujetos a las aptitudes, habilidades, conocimientos y experiencias que posee el individuo.

Enfoque del comportamiento

Según la Universidad Estatal de Ohio se refiere a aquellas teorías que proponen que lo que distingue a los líderes son sus conductas específicas. Señalaron dos dimensiones: a) estructura de iniciación: el grado en que un líder tiende a definir y estructurar su rol y el de los empleados, en la búsqueda del logro de las metas; y, b) consideración: grado en que un líder suele tener relaciones laborales caracterizadas por la confianza mutua, así como por el respeto hacia las ideas y los sentimientos de sus subordinados.

Estudios de la Universidad de Michigan: encontraron dos dimensiones de la conducta del liderazgo: a) orientación a los empleados o hacia las relaciones: dan mayor importancia a las relaciones interpersonales; y, b) orientación a la producción o hacia la tarea: dan prioridad a los aspectos técnicos o de su trabajo.

Por su parte, Lewin (1951) definió una de las primeras explicaciones de los estilos de liderazgo argumentando que éstas surgen del uso que los dirigentes dan a la autoridad que poseen. A partir de esto le fue posible establecer tres estilos de dirección o liderazgo que se basan específicamente en el comportamiento del líder:

Autocrático o autoritario (Centrado en el jefe): Este estilo se centra en dar órdenes y supervisar el cumplimiento de las mismas; es dogmático e impositivo, y de ese mismo modo dirige a través de la habilidad para restringir u otorgar recompensas y castigos. Es un líder que por lo general tiende a centralizar la autoridad, aconsejar métodos de trabajo, tomar decisiones unilaterales y limitar la participación de los subordinados.

Democrático o participativo (Centrado en los subordinados): Además, describe a un líder que involucra a los subordinados en la toma de decisiones, delega autoridad, fomenta la decisión de métodos de trabajo y sus metas y emplea la retroalimentación como una oportunidad para dirigir.

Laissez-Faire (de políticas laxas): Utiliza un poco su poder, si es que lo hace, y da a sus subordinados independencia o autonomía en sus operaciones. En este estilo se permite que los subordinados fijen sus metas y los medios para lograrlas; además, considera que su papel es facilitar las operaciones de los seguidores, proporcionarles información y actuar como contacto con el medio ambiente externo.

Mientras que, Likert (1961) propuso que la administración es un proceso que asume posiciones diferentes en cada organización, dependiendo de las condiciones internas y externas de ésta. Así, es uno de los primeros en proponer una aproximación a un modelo para el ejercicio del liderazgo, a través de un cuestionario que parte de la identificación y medición de siete características: 1) carácter de las fuerzas motivadoras; 2) carácter del proceso de comunicación; 3) carácter de los procesos de interacción e influencia; 4) carácter de los procesos de toma de decisiones; 5) carácter de la fijación de objetivos o tipo de órdenes; 6) carácter de los procesos de control; y, 7) características de la actuación o desempeño.

Según Likert (1961) la forma en que estas características se presentan en los administradores, se pueden identificar cuatro sistemas o estilos de dirección:

Sistema 1. Administración explotativa o autoritaria: Muestran poca confianza en los subordinados, motivan a través del miedo y los castigos, con recompensas dadas en ocasiones; prefieren la comunicación en forma descendente, son altamente autócratas y, por lo tanto, limitan la toma de decisiones a los niveles superiores.

Sistema 2. Administración benevolente – autoritaria: Estos administradores exhiben un nivel de confianza condescendiente en los subordinados, los motivan haciendo uso de recompensas y algunas veces del temor y los castigos, permiten un cierto nivel de comunicación ascendente, solicitan algunas ideas y opiniones de los subordinados y en la toma de decisiones les permiten algún grado de delegación, pero con un estrecho control de políticas.

Sistema 3. Administración consultiva: Presentan una confianza sustancial, aunque no total, en sus subordinados, frecuentemente tratan de usar de manera constructiva las ideas y opiniones de éstos. Uno de los principales mecanismos de motivación son las recompensas, con castigos ocasionales y alguna participación. Se fomenta la comunicación

en forma ascendente y descendente; además, toman decisiones que trascienden en los niveles superiores y fomentan la toma de decisiones en los niveles inferiores.

Sistema 4. Administración de grupo participativo: Es el más participativo de todos. Los administradores tienen plena confianza en los subordinados en todos los aspectos, siempre obtienen ideas y opiniones de éstos y las usan en forma constructiva, otorgan recompensas económicas sobre la idea de participación del grupo e interés en áreas tales como la fijación de metas y evaluación del progreso. Además, fomentan la comunicación ascendente y descendente, con los compañeros, así como también la toma conjunta de decisiones.

Enfoque de la contingencia

En el marco de este enfoque no existe un solo tipo de liderazgo, lo que hay es un estilo que se adecua a cada una de las situaciones y opera en el contexto para ser efectivo. Palomino (2009).

Modelo de Fiedler (1967).

Fiedler (1967) propuso que un líder debe ser contingente, es decir, que depende de las características del líder y de la situación. En este modelo se hace referencia al porqué muchos individuos son líderes en una situación y no tanto en otras. Además, se debe considerar el estilo del líder para referirse a las características personales del individuo, en donde destacó principalmente al líder orientado a las relaciones y el líder orientado a las tareas.

Los líderes orientados a las relaciones se interesan principalmente por tener buenas relaciones con sus subordinados y serles agradable. Sin embargo esto no significa que se deje el trabajo de lado, significa que la calidad de las relaciones con los subordinados es el interés primario del líder. Por su parte a los líderes orientados a las tareas les interesa principalmente que los subordinados tengan niveles de desempeño altos y se enfoquen al cumplimiento de la tarea. Jones y George (2010).

Por otro lado, Fiedler (1967) también consideró las características situacionales para la identificación del líder. Según este lineamiento, identificó tres características situacionales determinantes en lo favorable de la situación para su dirección: relaciones líder-miembro, como el grado en el que a los seguidores les agrada su líder, confían en él y son leales; estructura de las tareas, como medida en que las tareas a realizarse están

claramente señaladas y descritas; finalmente, poder del puesto, como la cantidad de poder legítimo, de recompensa o coercitivo que tiene el líder en virtud del cargo que ocupa. Se establecieron ocho niveles situacionales, evaluados mediante una matriz. Este resultado relaciona qué tan buenas son las relaciones con los seguidores, qué tan repetitiva es la tarea y si su poder es débil o fuerte. Todo esto, en su combinación, determina cuál es el estilo adecuado para cada situación, y a su vez permite jugar con ella de acuerdo con las necesidades.

Fiedler (1967) concluyó que los líderes orientados a la tarea tienden a desempeñarse mejor en situaciones muy desfavorables. Los líderes orientados a las relaciones son mejores en situaciones moderadamente favorables, lo cual nos lleva a concluir básicamente que se debe buscar un líder que mejor se ajuste a la situación y que se puede cambiar la situación para que se ajuste al líder.

Modelo de Hersey y Blanchard (1969).

Hersey y Blanchard (1969) plantearon que el liderazgo basado en el comportamiento está relacionado con las tareas y las relaciones, dependiendo la relación que tenga con el seguidor. Realizaron la representación de los cuatro cuadrantes que mostraban las dimensiones de tareas y relaciones. Este modelo teórico destaca la relevancia de las variables situacionales que operan en el proceso del liderazgo; ya que ningún estilo de liderazgo es óptimo en cualquier situación, sino que si los subordinados son diferentes deben ser tratados de un modo distinto. La efectividad del liderazgo depende de la interacción entre el líder, los subordinados y otras variables. En éste enfoque de contingencia se hace énfasis en la madurez de los seguidores, además de tener en cuenta que el liderazgo de éxito se alcanza al seleccionar el estilo de liderazgo correcto, el cual es contingente al nivel de madurez de los seguidores.

Hersey y Blanchard (1988) señalaron que:

El liderazgo situacional no sólo sugiere los estilos de liderazgo de alta probabilidad para distintos niveles de preparación, sino que también indica la probabilidad de éxito de los otros estilos si el líder no está motivado o no es capaz de emplear el estilo ‘deseado’ (p. 274).

Se define el estilo del líder como una combinación de dos dimensiones de conducta, a las que llaman “conducta de tarea”, definida como el grado en que el líder detalla los

deberes y las responsabilidades del individuo o del grupo. Este comportamiento incluye explicar qué hacer, cómo, cuándo, dónde y por quién; y “conducta de relación”, que se define como el grado en que el líder practica una comunicación en dos o más direcciones. Según Baquero y Sánchez (2000) tal conducta incluye escuchar, facilitar y respaldar.

Según Baquero y Sánchez (2000, p.43), los estilos se pueden clasificar de la siguiente forma:

Ordenar: Su comportamiento es alto en tarea y bajo en relación. El dirigente proporciona instrucciones específicas y pormenorizadas, en las cuales le describe al colaborador en qué consiste la tarea y cuándo y cómo debe realizarla. Supervisa de cerca el desempeño y brinda cierto grado de apoyo, pero por lo general se basa en dar instrucciones y tomar decisiones, sin tener en cuenta los aportes o las opiniones de los seguidores.

Persuadir: Ambos comportamientos están por encima del promedio. Da instrucciones específicas y supervisa el desempeño en las etapas importantes, hasta que la labor es realizada; explica las decisiones, es decir por qué deben llevarse a cabo determinadas tareas, dando la oportunidad de hacer aclaraciones. Fortalece las relaciones recalcando los beneficios que trae consigo lograr las metas de la forma en que ya se describieron. Realiza esfuerzos equilibrados para dirigir y apoyar a seguidores. En ocasiones, los consulta a la hora de tomar una decisión, pero éstas siguen siendo de su exclusiva competencia.

Participar: Es un comportamiento alto en la relación y bajo en tarea. Dedicar muy poco tiempo a dar instrucciones detalladas a los seguidores y más bien se preocupa por alentarlos; se esfuerza poco en hacer seguimiento al desempeño de los seguidores, pues deja que hagan el trabajo a su manera, concentrándose en el resultado final. El apoyo a los seguidores se da a través un alto grado de confianza. Al realizar tareas pregunta a los seguidores la forma como las llevarían a cabo, antes que indicarles específicamente cómo deberían hacerlas. Gusta de tomar las decisiones en consenso, o de permitir que los seguidores las tomen dentro de algunas limitaciones y su propia aprobación.

Delegar: Ocurre cuando los comportamientos de tarea y de relación están por debajo del promedio. Interactúa con sus seguidores únicamente para indicarles lo que hay que realizar, responde las inquietudes sobre las actividades y solo hace énfasis en aspectos

puntuales en la forma de proceder cuando es absolutamente necesario. No se esfuerza por supervisar el desempeño, y brinda poco apoyo a los seguidores. Las decisiones son tomadas en su mayoría por los seguidores pero sujetas a especificaciones que establece sin que sea necesaria su aprobación.

Modelo de House (1971).

Por otro lado, se encuentra el modelo dado por House (1971) que involucra los elementos clave de la investigación del liderazgo de Ohio-State University sobre la estructura inicial y la consideración, y la Teoría de las Expectativas de Vroom (1964), en el cual, principalmente, el rol del líder es apoyar a sus seguidores para alcanzar sus metas, y proporcionar la dirección necesaria, o el apoyo para asegurarse de que sus metas sean compatibles con los objetivos generales del grupo o de la organización.

En este modelo, el comportamiento del líder es aceptable para los empleados, en cuanto a que ellos lo vean como una fuente de satisfacción inmediata o futura. Los líderes son flexibles y se pueden adaptar a la situación. House (1971) señaló que existen cuatro comportamientos de Liderazgo, tales como:

Líder director: permite que sus subordinados sepan qué se espera de ellos, programa el trabajo a realizar y proporciona una guía específica de cómo cumplir las tareas.

Líder apoyador: es amistoso y muestra interés por las necesidades de los subordinados.

Líder participativo: consulta con sus subordinados y considera sus sugerencias, antes de tomar una decisión.

Líder orientado a logros: establece metas desafiantes y espera que los subordinados se desempeñen a su más alto nivel.

Igualmente, el autor plantea dos clases de variables situacionales que modelan la relación comportamiento - efecto: a) ambiental: en la cual se encuentra la estructura de actividades, sistema de autoridad formal y grupo de trabajo; y, b) interno del subordinado: lugar de control, experiencia y la habilidad percibida.

Modelo del liderazgo participativo de Vroom y Yetton (1973).

Este modelo ha intentado articular la influencia del contexto en la efectividad de las decisiones de los líderes. La intención de estos autores no fue proponer una gran teoría del liderazgo, sino más bien centrar su interés en aquellos aspectos de este tema, relacionados con la manera en que los gerentes comparten el poder, ofrecen participación e influyen sobre sus subordinados; es decir, la toma de decisiones.

Enfoque emergente

Este enfoque se orienta principalmente al liderazgo transformacional y transaccional. Este estilo de liderazgo se da cuando los líderes transforman a sus seguidores y a cambio reciben algo, es una transacción entre ambos actores. Este estilo propone el logro de los seguidores en la medida que están plenamente conscientes de la importancia que tienen sus puestos para la organización. Asimismo, los líderes transformacionales logran que los seguidores estén conscientes de las necesidades personales de crecimiento, desarrollo y realización. Ellos motivan a los seguidores a que trabajen bien, no sólo para beneficio de la organización, sino también para beneficio individual. Jones y George (2010).

Según Burns (1978) “el resultado de la transformación de liderazgo es una relación de estímulo recíproco y la elevación que convierte seguidores en líderes y puede convertir líderes en agentes morales” (p. 24).

Modelo del liderazgo transaccional.

Según Bass y Avolio (1994) el liderazgo transaccional se basa en el supuesto que las relaciones entre el líder y el liderado se basan en una serie de cambios. El líder transaccional premia a los liderados, por cumplir con las instrucciones u orientaciones dadas. En este estilo de liderazgo, al liderado no le queda otra más que adaptarse a las reglas de conducta; por lo tanto, este modelo exige adaptabilidad. Se puede decir que trata de mantener lo tradicional en la planificación, según cuyo modelo el líder planifica, organiza, genera e impone nuevas ideas para lograr el cumplimiento de los procesos. Si los liderados hicieron como se les indicó, entonces tendrán ciertas compensaciones a su alto desempeño, de lo contrario serán castigados o reprimidos por su bajo desempeño. El liderado tiene bien claro quién es el jefe, pues la relación está mediada por la posición organizacional.

El líder y su rol son lo más importante, por eso expone bien claro lo que espera de los liderados, y éstos lo que esperan de su líder, a fin de evitar la incertidumbre, ya que ambas partes tienen expectativas.

De acuerdo con Contreras y Barboza (2013) en algunas organizaciones, este tipo de liderazgo es exitoso, la estructura administrativa es rígida y estable, con influencia vertical, cuyo líder termina siendo una persona que realiza un diagnóstico psicológico sensible, discierne exactamente las necesidades y expectativas de sus subordinados y responde a ellas en consecuencia.

Modelo del liderazgo transformacional.

Para (Bass (1990) el líder transformador es opuesto al líder transaccional, pues cambia la motivación del liderado a que siga permaneciendo en una organización; es decir, lo lleva de una motivación básica al compromiso. El líder impulsará a sus liderados para alcanzar las metas más altas, pues el líder transformador es un gran soñador, quien posee aspiraciones, ideales, motivaciones y valores.

Bass (1985) definió un líder transformacional como el que motiva a los seguidores a hacer más de lo que se esperaba. El punto fundamental es que los líderes transformacionales amplían y cambian los intereses de sus seguidores, al mismo tiempo que generan conocimiento y aceptación de los objetivos y la misión del grupo. El liderazgo transformacional consiste en cuatro factores: el carisma o influencia idealizada, el liderazgo de inspiración o motivación, estimulación intelectual y consideración individual.

Según lo expuesto de la investigación, se concluye basándose en la teoría del modelo transformacional, ya que un líder construye, transforma la misión, la visión y la cultura de una organización promoviendo saberes, valores e ideas que se pretende lograr o modelar en una sociedad. Por tanto el líder va a generar expectativas de cambio en su institución y liderazgo pedagógico, tomando iniciativa que conlleven a un trabajo de gestión y enseñanza transformadora, debiéndose impactar el trabajo realizado, donde los estudiantes sean motivados por esas cualidades del maestro siendo el facilitador y guía en el proceso educativo, que conlleven al logro de los aprendizajes. Así mismo teniendo claro las metas de la escuela en brindar un servicio educativo de calidad.

Características del liderazgo pedagógico

El Ministerio de educación (MINEDU) (2014, p.26) en el acápite de la presentación del Marco del Buen Desempeño Directivo se indicó que: “El liderazgo del directivo es el segundo factor de influencia de los logros de aprendizaje después de la acción docente, es decir, tiene un grado de influencia en los aprendizajes de los estudiantes. A su vez se agrega que la acción de los directivos es indirecta, puesto que es el docente el que ejerce una acción directa”.

El Ministerio de Educación (2013) consideró que ejercer liderazgo pedagógico implica poseer las siguientes características: a) capacidad técnica, está relacionado con el manejo pedagógico del director que le permite establecer objetivos y metas de aprendizaje de los estudiantes, así como dar apoyo técnico a los docentes, evaluar sus prácticas, planificar los procesos educativos y monitorear los aprendizajes; todo esto permite al director ganar reconocimiento y respeto; b) manejo emocional y situacional, implica ser capaz de conducir la relación con los docentes, y ser hábil en adaptarse a contextos cambiantes. está relacionado con la capacidad de motivar el trabajo en equipo, velar por un buen clima escolar, demostrar altas expectativas en estudiantes y docentes, escuchar y abrir espacios de participación; y, c) manejo organizacional, tiene que ver con la capacidad de estructurar una organización escolar eficiente, que permita a los docentes puedan realizar un buen trabajo.

El líder pedagógico, según Anderson (2010), centra su quehacer educativo en: formular, dar seguimiento y evaluar las metas y objetivos de la institución educativa, los planes y programas de estudio y las estrategias para su implementación, en organizar, orientar y observar las instancias de trabajo técnico-pedagógico y de desarrollo profesional de los docentes. Lo cual constituye un referente a considerar en el ámbito del proceso de implementación de los programas educativos y la multiplicidad de funciones y tareas emergentes que de ello se derivan.

Según Murillo (2006), las características que se derivan de las prácticas de los líderes pedagógicos; promueven, en forma duradera, el desarrollo integral de todos y cada uno de sus estudiantes, más allá de lo que sería previsible, teniendo en cuenta su rendimiento inicial y su situación social, cultural y económica. En este contexto, los líderes pedagógicos participan en el monitoreo del cambio y de la calidad de las prácticas educativas, mediante frecuentes visitas a las aulas para observar y conversar con los docentes y los estudiantes,

de una manera informal, con el fin de apoyarlos mejor, y también para realizar una supervisión formal.

Tipos de liderazgo pedagógico

Bolívar, López y Murillo (2013), señalaron dos tipos de liderazgo pedagógico:

El liderazgo pedagógico directo se centra en la calidad de la práctica docente, incluyendo la calidad del currículum, la enseñanza y la evaluación, así como la calidad de la investigación docente y la formación docente.

El liderazgo pedagógico indirecto es aquel que crea las condiciones para una buena enseñanza y aprendizaje docente, garantizando que las políticas escolares, los modos de asignar recursos y otras decisiones de gestión apoyen aquello que requiere una alta calidad del aprendizaje, la enseñanza y el aprendizaje docente.

Competencias específicas del liderazgo pedagógico

Lorenzo (2004) citado en Mestanza (2017), propuso tres competencias específicas que se deben desarrollar en el ejercicio del liderazgo pedagógico:

Construir y/o comunicar una visión y/o misión compartida y clara de la institución educativa y del modelo de educación que se va a implantar. Esto significa: a) construir un proyecto educativo institucional que implique a toda la comunidad educativa; b) transmitir y/o comunicar vivencialmente la visión de la institución educativa; c) centrar las metas en aspectos educativos esenciales; d) buscar consensos y compromisos de todos los estamentos de la comunidad educativa; e) clarificar y reflexionar colectivamente sobre las metas y objetivos de la institución educativa; f) adecuar las actividades individuales en el aula o las de pequeños grupos a la visión colectiva y consensuada de la institución educativa; y, g) incidir en las acciones individuales de docentes y estudiantes, sobre todo cuando se han consensuado.

Gestionar eficazmente la instrucción, implicándose en el diseño y desarrollo del currículum de la institución educativa. Esto implica: a) Entrega apasionada al trabajo académico de docentes y estudiantes; b) Dedicar tiempo a la coordinación curricular; c) Hacer las adaptaciones curriculares necesarias; d) Hacer respetar los horarios de enseñanza; e) Distribuir los cursos con criterios de especialización y preparación; f) Influir y fomentar

la constitución de equipos de trabajo entre docentes; g) Consensuar políticas sobre evaluación; y, h) Fomentar la coherencia de las actividades de aula con la visión de la institución educativa.

Promover un clima positivo, de comunicación, ordenado, estable y con elevadas expectativas en relación con las/os docentes y estudiantes. Es decir: a) promover el trabajo colaborativo entre las/os docentes; b) establecer una comunicación clara y fluida entre los miembros de la comunidad; c) respetar los aportes de cada miembro al desarrollo de la institución educativa; d) crear un ambiente de trabajo riguroso y ordenado; e) expresar expectativas y refuerzos positivos sobre las actividades de las/os docentes, estudiantes, madres y padres de familia; f) crear una cultura de innovación y desarrollo profesional de las/os docentes; g) buscar soluciones positivas y dialógicas en los conflictos; y, h) adquirir capacidad de tolerancia.

Liderazgo docente en el marco del liderazgo pedagógico

York-Barr y Duke (2004) manifestó que la importancia del liderazgo docente radica en el rol fundamental que tiene el profesor en el liderazgo pedagógico de la escuela, su funcionamiento en general y sus procesos centrales: la enseñanza y el aprendizaje. Para Nappi (2014) el ejercicio de roles de liderazgo por parte de los docentes implica que el liderazgo, la responsabilidad y las visiones en la escuela son compartidas. A su vez, el docente líder comparte con otros sus recursos y experiencias, de tal forma que los recursos individuales enriquezcan y refuercen los colectivos. De esta manera se desarrolla el potencial interno de rendimiento de la escuela, piedra angular del desarrollo educativo sostenido.

Nappi (2014), afirmó que ser docente líder no es un cargo asignado, sino un rol que el individuo asume por sí mismo. Para Helderbran (2010), el liderazgo docente no reside en esencia en los cargos más formales, sino en que el docente vea las necesidades, identifique problemas y tome las riendas de la solución por sus propios medios. Este escenario tiene pocas oportunidades de darse mientras los profesores no tomen conciencia sobre sus propias capacidades y roles de liderazgo, y mientras no desarrollen las competencias y la confianza que se requieren para el ejercicio de un liderazgo pedagógico efectivo. Es tarea de los directivos y demás actores en posiciones formales de liderazgo fomentar el liderazgo

docente y crear las condiciones necesarias para que este aflore, convirtiéndose en su eje y soporte.

Para York-Barr y Duke (2004), los profesores lideran manteniendo el foco de atención en los procesos de enseñanza y aprendizaje, y estableciendo relaciones constructivas y de confianza. Influyen en el desarrollo de personas, comunidades de trabajo y capacidades organizacionales de tal manera que este se refleje en la mejora de los aprendizajes.

Mujis y Harris (2003) señalaron cuatro aspectos del liderazgo docente: a) trasladar los principios de mejora escolar a la práctica educativa en los salones de clase; b) asegurar el liderazgo participativo, en el que todos los docentes se sienten parte de la mejora y el desarrollo, trabajando con sus colegas y guiándolos hacia las metas colectivas; c) cumplir un rol mediador, mediante el cual transfieren los conocimientos, informaciones y experiencia con los que cuentan; y, d) establecer relaciones estrechas entre profesores, que posibiliten el aprendizaje mutuo.

Para Mujis y Harris (2003) el liderazgo pedagógico implica, en esencia, el liderazgo docente, siendo metas de ambos la optimización de los procesos de enseñanza y aprendizaje, el desarrollo escolar participativo y el crecimiento de la escuela como organización que aprende. En el marco del liderazgo pedagógico, el liderazgo docente es una estrategia central para convertir a la escuela en una organización profesional de aprendizaje.

Según York-Barr y Duke (2004) los efectos positivos del liderazgo docente se muestran, en primera instancia, en el desarrollo profesional de los mismos profesores. Las prácticas y actitudes de liderazgo impulsan de manera significativa su desarrollo al expandir su noción de aprendizaje, enseñanza y escuela y al concientizarlos sobre el hecho de que el ejercer liderazgo y el aprender están intrínsecamente ligados. Asimismo, para que el liderazgo docente tenga lugar, se requiere el apoyo activo de los directivos, crear espacios de aprendizaje y poner a disposición tiempo y recursos. Por lo que es responsabilidad de los directivos y demás actores en posiciones formales de liderazgo que se creen estas condiciones. Ellos están en la posición más favorable para apoyar y estimular a los profesores, darles credibilidad, reconocimiento y aprecio, generar chances para el liderazgo distribuido y el desarrollo, y crear espacios de intercambio y cooperación. Pero los

protagonistas del desarrollo del liderazgo docente en la escuela son, en efecto, los mismos profesores.

Helterbran (2010) señaló que el liderazgo distribuido requiere, tanto de los directores como de los profesores, actitudes y líneas de acción pertinentes. Visión, ganas y apoyo son elementos necesarios para hacer que el liderazgo docente aflore e impulsarlo. El liderazgo docente no consiste, a fin de cuentas, en poner a disposición de los directores una mano derecha para el cumplimiento de sus obligaciones, sino que da vida, junto al liderazgo pedagógico, a un concepto integral de escuela en pro del aprendizaje, el desarrollo humano y el desarrollo profesional, que tiene como máxima formas de trabajo cooperativas y participativas. Por lo tanto, no habrá milagros ni pociones mágicas para solucionar los problemas de ningún sistema educativo, pero un liderazgo distribuido y profesores valorados, bien capacitados y comprometidos pueden canalizar los esfuerzos hacia resultados importantes. Si se busca un cambio educativo efectivo, entonces la política debe apostar y comprometerse con estos objetivos.

Dimensiones del liderazgo pedagógico

De acuerdo al Ministerio de Educación (2014) el liderazgo pedagógico se divide en dos dimensiones: Gestión de las condiciones para la mejora de los aprendizajes y orientación de los procesos pedagógicos para la mejora de los aprendizajes.

Dimensión 1: Gestión de las condiciones para la mejora de los aprendizajes.

Abarca las competencias que lleva a cabo el directivo para construir e implementar la reforma de la escuela, gestionando las condiciones para la mejora de aprendizajes a través de la planificación, la promoción de la convivencia democrática e intercultural y la participación de las familias y comunidad; y evaluando sistemáticamente la gestión de la institución educativa.

Comprende y evalúa cuatro competencias:

Conduce de manera participativa la planificación institucional a partir del conocimiento de los procesos pedagógicos, el clima escolar, las características de los estudiantes y su entorno; orientándolas hacia el logro de metas de aprendizaje.

Promueve y sostiene la participación democrática de los diversos actores de la institución educativa y la comunidad a favor de los aprendizajes; así como un clima escolar basado en el respeto, el estímulo, la colaboración mutua y el reconocimiento de la diversidad.

Favorece las condiciones operativas que aseguren aprendizajes de calidad en todas y todos los estudiantes gestionando con equidad y eficiencia los recursos humanos, materiales, de tiempo y financieros; así como previniendo riesgos.

Lidera procesos de evaluación de la gestión de la institución educativa y de la rendición de cuentas, en el marco de la mejora continua y el logro de aprendizajes.

Dimensión 2: Orientación de los procesos pedagógicos.

Comprende las competencias del directivo enfocadas hacia el desarrollo de la profesionalidad docente y el proceso de acompañamiento sistemático al docente para la mejora de los aprendizajes.

Comprende y evalúa dos competencias:

Promueve y lidera una comunidad de aprendizaje con los docentes de su institución educativa basada en la colaboración mutua, la autoevaluación profesional y la formación continua; orientada a mejorar la práctica pedagógica y asegurar logros de aprendizaje.

Gestiona la calidad de los procesos pedagógicos al interior de su institución educativa, a través del acompañamiento sistemático y la reflexión conjunta, con el fin de alcanzar las metas de aprendizaje.

Bases teóricas del perfil docente por competencias

Definición de perfil docente

Según Tineo (2012) el perfil profesional del docente se encamina a promover un nuevo profesionalismo del profesor que se logrará a medida que el docente adquiera competencias para hacer frente a las demandas de las sociedades modernas de sistemas escolares descentralizados y de instituciones escolares autónomas. El perfil por competencias describe las funciones productivas (bienes y servicio) que desarrolla un profesional; y cada uno de

los desempeños que realiza en aquellas funciones, de acuerdo a estándares de calidad y condiciones reales de trabajo, en las que el profesional debe mostrar su capacidad para el logro de los resultados esperados.

Según Barba (2007) un perfil profesional docente por competencias, al igual que en cualquier otra ocupación, es una herramienta de comunicación entre distintos actores: los propios docentes; los que tienen a su cargo la gestión del sistema; los aspirantes a la formación; los usuarios de la formación; los sectores de la sociedad interesados en la calidad de los recursos humanos; los potenciales empleadores que demandan personas con determinadas calificaciones. Su desarrollo permite contar con un referencial que constituya la base de la gestión del personal docente, así como una clara orientación para el diseño de la formación inicial y permanente de las y los docentes que forman para el mundo del trabajo.

Galvis (2007) manifestó:

El perfil del docente basado en la división de funciones está cambiando poco a poco para dar paso a otro perfil, considerado como un conjunto de elementos cognitivos, actitudinales, valorativos y de destrezas que favorecen la resolución de problemas educativos y dar respuesta a las múltiples interrogantes que se presentan cada día. (p. 49).

Según Galvis, Fernández y Valdivieso (2006), el perfil docente basado en competencias es “el conjunto de competencias organizadas por unidades de competencias, requeridas para realizar una actividad profesional, de acuerdo con criterios valorativos y parámetros de calidad” (p. 13).

Para Rivero (2003) un perfil por competencias ayudará a establecer con claridad cuáles son las características profesionales que los docentes deben poseer y demostrar en su desempeño profesional. La identificación de estas características permitirá elaborar evaluaciones con altos niveles de exigencia, lo que a su vez identificará a los docentes de alta calidad profesional permitiendo un sistema de incentivos que cambie la percepción que de la carrera docente tiene el mismo profesional y la sociedad en su conjunto. Un perfil docente basado en competencias puede cumplir dos funciones importantes en el mejoramiento permanente de la profesión. Una función articuladora entre la formación inicial y la formación permanente y una función dinamizadora del desarrollo profesional a lo largo de la carrera, así como de la profesión misma.

Enfoques por competencias

Este enfoque fue planteado inicialmente por Mc Clelland (1973) como una reacción ante la insatisfacción con las medidas tradicionales utilizadas para predecir el rendimiento en el trabajo.

El enfoque de competencia se encuentra en estrecha relación con el trabajo. En esta época de la globalización, la Competencia responde muy bien a la situación actual del mundo laboral, caracterizado por un alto nivel de fluidez y cambio, con exigencias cada vez mayores a las habilidades individuales; tendencia esta, que se incrementará a futuro.

En el marco de la psicología, el enfoque de competencia responde a la concepción de la psicología cognoscitiva y del constructivismo, que concibe una mayor fluidez en la estructura del intelecto, en el procesamiento de la información y en la adaptabilidad del ser humano, que lo que se concebía en el pasado.

Desde el campo pedagógico, Rope (1994) definió competencia como la capacidad “de hacer con saber y con conciencia sobre las consecuencias de ese hacer. Toda competencia involucra al mismo tiempo, conocimientos, modos de hacer, valores y responsabilidades por los resultados de lo hecho” (p. 44). Este enfoque acoge la multidimensionalidad de la persona, como las habilidades para transformar una realidad, conocimientos para comprender y ser eficaz en ese hacer, y los valores humanistas que expresa responsabilidad de ese hacer, coherente con el código de ética que la sociedad le exige a la persona.

Pinto (1996) afirmó que la competencia es “la capacidad de las personas para actuar con eficiencia, eficacia y satisfacción sobre algún aspecto de la realidad personal, social, natural o simbólica” (p. 56).

Le Boterf (2000), manifestó que actuar con competencia es movilizar, poner en acción o en práctica, un conjunto de recursos que se han sabido seleccionar, integrar, combinar para obtener un resultado.

Guerrero (2005) enfatizó que lo que define una competencia no es la cantidad y calidad de los recursos que se posee o sobre los que se tiene influencia, sino la posibilidad de hacer uso selectivo, creativo y flexible de todos ellos, con estricta pertinencia a la situación sobre la que se quiere intervenir.

En el ámbito escolar entonces, Zabala y Laia (2007) afirmaron que la competencia es “una consecuencia de la necesidad de superar una enseñanza que, en la mayoría de los casos, se ha reducido al aprendizaje memorístico de conocimientos, hecho que conlleva la dificultad para que éstos puedan ser aplicados en la vida real” (p. 19). Las competencias vistas en este contexto significan pues “calidad e idoneidad en el desempeño, protagonismo de los estudiantes, orientación de la enseñanza a partir de los procesos de aprendizaje y contextualización de la formación” Tobón (2006, p. 15).

En consecuencia, el perfil docente basado en competencias puede cumplir dos funciones importantes en el mejoramiento permanente de la profesión. “Una función articuladora entre la formación inicial y permanente, y una función dinamizadora del desarrollo profesional a lo largo de la carrera de la profesión misma” Cassasus (1997, p. 10).

Modelo de las competencias comportamentales o de tipo conductista.

Lenoir (2010) indicó que estas competencias hacen referencia al dominio de una capacidad que se manifiesta en la realización de una tarea específica, por medio del conjunto de los comportamientos que demuestran que dicha capacidad se ha adquirido y se encuentran asociadas a las nociones de resultado y de eficacia, lo que lleva a una visión tradicional de la evaluación, visión que excluye notoriamente los aspectos cognitivos presentes en la realización de una tarea. En otras palabras, existe una tendencia a centrarse en los productos (resultados) y a dejar de lado todo proceso implicado en la acción. Este primer tipo de competencias prácticamente ya no es considerado como competencia, encontrándose más bien asociado al concepto de habilidad.

Modelo de competencias funcionales o genéricas.

Estas competencias responden a la perspectiva neo conductista, hacen alusión al dominio de un conjunto de saberes, saber-hacer y saber-ser que permiten ejercer de manera apropiada un rol, una función o una actividad, y no son vistas como una simple serie de actos fragmentados. Toda acción humana se caracteriza por ser finalizada. En este sentido, las competencias quedan definidas como acciones coordinadas que tienen una finalidad. Ahora bien, la competencia continua siendo definida en términos de comportamientos descriptibles por medio de actos que son igualmente observables, lo que realza el sentido utilitario-funcional de toda acción, ya sea a nivel técnico y/o social. Así, en este modelo las competencias son definidas por su carácter funcional quedando limitadas a una situación

única, lo tiene como consecuencia la imposibilidad de su transferencia a otras situaciones o contextos. Lenoir (2010).

Modelo de las competencias escientes.

Estas competencias se encuentran dentro de la perspectiva constructivista, también denominadas generativas, interactivas o transversales, apuntan a la capacidad de movilizar recursos cognitivos frente a situaciones problemas complejas, a la capacidad de integrar dichos recursos (múltiples) en el tratamiento de situaciones complejas, en familias de situaciones. Esta competencia tiene la capacidad para adaptarse a situaciones desconocidas, concibiéndose “como una capacidad generativa susceptible de generar una infinidad de conductas adecuadas frente a una infinidad de situaciones nuevas” Rey (2010, p.18). En consecuencia, este tipo de competencias considera la variabilidad y la complejidad de las situaciones en las que el sujeto debe actuar recurriendo a diversos recursos.

Estos tres modelos de competencias no son excluyentes entre sí. La aplicación de las competencias generativas necesita de las competencias comportamentales y funcionales.

Modelo de las competencias estatutos.

Según Lenoir (2010) este cuarto modelo de competencia, puede estar relacionada con las tres primeras. Este último modelo es producto del reconocimiento social que se le hace a una persona que ejerce un oficio o una profesión. En efecto, si los tres primeros tipos de competencias son producto de un constructo teórico, el cuarto deriva esencialmente de un juicio formal (dependiendo de una evaluación oficial) o informal (dependiendo de una evaluación más bien popular). De esta forma, la competencia estatuto se relaciona con una función (por ejemplo, la función docente) y con el desarrollo de capacidades generales que caracterizan a un campo de experticia en particular. Por lo tanto, el concepto se define en singular. La competencia entonces designa la “cualidad” que tiene un ser humano.

Después de revisar las diversas fuentes teóricas se puede decir en el trabajo de investigación los modelos de competencias no se aplica de manera aislados, es decir los conocimientos, las destrezas, las habilidades, valores y actitudes en su conjunto forman un todo, que se ponen en ejecución en el desempeño de una persona en una función determinada. Se concluye que el perfil por competencias del docente se basó en el estudio de Galvis (2007) quien realizó el trabajo basado en los cuatro pilares de la educación propuestas por Delors (1996) estos cuatro pilares: El saber, el saber hacer, el saber ser y

convivir siempre deben ir de la mano, ya que la educación no sólo se refiere a adquirir conocimientos sino también la importancia de los valores que abarca un conjunto de capacidades que conducen a ser competente, tanto del que aprende como el docente, de igual manera Galvis manifestó que estas cuatro competencias también son necesarias para el docente por la labor que realiza, siendo necesario un conjunto de competencias organizadas que debe cumplir el logro de la competencia personal y la formación profesional, en la cual afronte desafíos en un contexto educativo cambiante a través de un perfil basado en competencias con una visión amplia, asumiendo responsabilidades, retos, y teniendo la capacidad de aprender a aprender.

Funciones inmersas en el perfil docente

Sarramona (2005) citado en Jofré (2009), planteó que las funciones docentes se pueden dividir en cuatro grandes grupos: las didácticas; las tutoriales; las de vinculación con el medio social; las de formación e innovación.

Funciones didácticas.

Para que el profesor pueda desarrollar las actividades didácticas requiere no sólo la comprensión de la disciplina que enseña, sino además desarrollar un conocimiento didáctico de la misma. La función didáctica se desarrolla a través de un proceso que comporta, al menos: la planificación curricular, aplicación o puesta en práctica en el marco del aula y la evaluación.

Planificación curricular. Constituye el primer gran ámbito competencial del docente. En efecto, algunos de los procesos básicos vinculados a la mejora de la enseñanza están relacionados con la recuperación de esa competencia por parte de los docentes: concebir su actuación como el desarrollo de un proyecto, diseñar un programa adaptado a las circunstancias, seleccionar diversos dispositivos y procedimientos para facilitar el acceso a los contenidos, que tienen por finalidad facilitar el aprendizaje de los alumnos. Zabalza (2003).

Puesta en práctica en el contexto de aula. En esta fase del proceso se integran las diversas tomas de decisiones que los profesores realizan para gestionar el desarrollo de las actividades docentes. Entre ellas: a) la metodología didáctica: existen varios métodos, dependiendo de los objetivos que desean alcanzar, del lugar que se ofrece al alumno en el proceso de enseñanza – aprendizaje y del tipo de contenidos que se desea abordar; b) el

desarrollo de las tareas instructivas: Constituyen las unidades de actuación en el proceso de enseñanza – aprendizaje, integradas por los objetivos formativos (que le dan sentido) como la actuación de los profesores (que son los que definen la demanda) y la de los alumnos (que son quienes deberán llevar a cabo las actividades demandadas); y, c) la organización de los espacios: factores esenciales que pueden facilitar o bien condicionar los procesos de comunicación que se establecen en el seno del grupo y, como fruto de ello los procesos de enseñanza – aprendizaje.

Evaluación del proceso de enseñanza – aprendizaje. Es un proceso de recogida de información rigurosa y sistemática para obtener datos válidos y fiables acerca de una situación con objeto de formar y emitir un juicio de valor con respecto a ella. Estas valoraciones permitirán tomas de decisiones consecuentes en orden a corregir o mejorar la situación evaluada. Ahora bien, la toma de decisiones se relaciona fundamentalmente con dos finalidades diversas, aunque complementarias: a) las de carácter social, que están orientadas a certificar públicamente (alumnos, padres y apoderados, sociedad en general) el nivel de logro alcanzado en cuanto a manejo de conocimientos y destrezas, al finalizar una unidad o etapa de aprendizaje; esta evaluación es comúnmente conocida como sumativa; y, b) las de carácter pedagógico o reguladoras, que están orientadas a identificar los cambios necesarios de introducir en el proceso de enseñanza para ayudar a los alumnos en su propio proceso de construcción de conocimiento; esta evaluación es comúnmente reconocida como formativa Sanmartí (2007).

Función tutorial.

Zabalza (2003) planteó que esta función es una competencia que forma parte sustancial del perfil profesional del docente. Es decir, con la función tutorial, se reconoce que enseñar no es sólo explicar unos contenidos sino dirigir globalmente todo el proceso formativo de los alumnos.

Comellas (2002) planteó los siguientes aspectos de la acción tutorial: a) que sólo se podrá llevar a cabo esta atención y ayuda con la participación e implicación de todo el equipo educativo: el profesor tutor actuará como principal interlocutor y dinamizador entre los alumnos – profesores – padres – otros agentes; b) que deberá responder a un proyecto educativo en el que los objetivos de actuación del equipo docente serán el alumnado y su proceso global de aprendizaje; c) que deberá ir encaminada a dar respuesta a las necesidades de los alumnos, tanto individual como colectivamente, previniendo dificultades y ofreciendo

recursos para lograr su valorización; y, d) que se deben considerar como ejes fundamentales de la acción tutorial: el grupo de iguales, la toma de decisiones de cara al propio proceso de formación, los aspectos individuales, el contexto y las necesidades sociales.

Función de vinculación con el medio social.

Esta función es vital para desarrollar un proceso de enseñanza – aprendizaje que sea a la vez pertinente y significativo. Para ello es necesario que los docentes trabajen tanto a nivel interno (centro escolar) como a nivel externo (entorno social que rodea la escuela).

Las relaciones internas: la vida del centro escolar demanda un compromiso respecto de su organización y gestión por parte de cada uno de sus docentes, aunque existan cargos específicos al respecto, como garantía de crear un Proyecto Institucional compartido.

Las relaciones externas: son la base para llevar a cabo una enseñanza realista y contextualizada, además permite una comunicación y aportación permanente entre el centro educativo y el medio, utilizando las posibilidades formativas que éste pueda ofrecer.

Zabalza (2003) sostuvo que esta es una competencia transversal, por cuanto todo el quehacer profesional se ve afectado por la integración de los profesores en la organización y por la disposición (actitud) y aptitud (técnica) para trabajar coordinadamente con los demás profesores. Ahora bien, para asumir este desafío, es importante poner atención a los siguientes aspectos:

Compromiso con la institución. Se define como un estado en el que un docente se identifica con el centro escolar – Proyecto Educativo – y desea continuar formando parte de él, a modo de ejemplo: una participación elevada en el trabajo puede ser un índice del compromiso que el docente ha adquirido con el centro escolar Robbins (2004).

Trabajo en equipo. Tiene como requisitos aquellas condiciones que permitan y faciliten la aparición y el desarrollo de la colaboración entre profesores. Específicamente, cinco elementos que lo facilitarían son: a) compartir ideas similares de la enseñanza, por cuanto los profesores tienden a reunirse con personas con las que comparten concepciones sociales y educativas; b) poseer una profesionalidad con capacidad para tomar decisiones con los demás y trabajar con un currículo abierto; c) tener interés por innovar, actitud que moviliza a trabajar junto a otros para reflexionar y buscar nuevas modalidades de intervención en el proceso de enseñanza – aprendizaje; d) mantener una actitud democrática

y dialogante, sin buscar imponer las propias ideas a los demás profesores; y, e) poseer seguridad en el conocimiento profesional de aquello que se va a enseñar. López (2007).

Funciones respecto de la formación continua e innovación.

Según Putnam y Borko (2000) para innovar y cambiar en educación, es preciso que los profesores reflexionen crítica y profundamente sobre su propia práctica de enseñanza, sobre el contenido que enseñan, sobre la experiencia y los contextos de los que provienen las personas que aprenden en sus aulas.

Mignorance (2001) afirmó que “aprender en el lugar de trabajo es una necesidad y una oportunidad para mejorar” (p. 91). El cambio que se requiere en el trabajo docente – exigido por el contexto y las características de quienes ingresan en el sistema educativo – exige una formación continua en el lugar de trabajo.

Para Imbernón (2007) innovar implica: a) la reflexión sobre la práctica en un contexto determinado; b) la creación de redes de innovación, comunidades de práctica formativa y comunicación entre los profesores; c) la posibilidad de una mayor autonomía en la formación con la intervención directa del profesorado; d) que partiendo de los proyectos del centro educativo, los profesores puedan decidir qué formación necesitan para sacar adelante el diseño, la puesta en marcha y la evaluación del proyecto; y, e) que la formación continua esté unida a una carrera profesional que incluya incentivos profesionales y promoción.

Dimensiones del perfil docente por competencias

Dimensión 1: Competencias intelectuales.

Galvis (2007) señaló que el desarrollo de las competencias intelectuales brindará la capacidad de aplicar un conjunto de conocimientos fundamentales en la comprensión de un tipo de sujetos, de una institución educativa y/o de un conjunto de fenómenos y procesos, convirtiéndose en el complemento de los saberes que intervienen en el desarrollo de las competencias profesionales. Tener un mayor dominio de contenidos referidos a una disciplina, a un conjunto de metodologías, colocarán en mejores condiciones a los docentes y se dará respuesta de esta manera, a las exigencias sociales, que requieren docentes con saberes disciplinarios más sólidos y profundos.

Las competencias intelectuales implican: a) dominar conceptos y teorías actualizadas sobre las disciplinas educativas y de su especialidad; b) poseer una cultura general propia de la educación que incluya las TIC; c) traducir en su quehacer educativo la política y legislación vigente; d) manejar conceptos y teorías actualizadas sobre filosofía, epistemología e investigación educativa; e) manejar técnicas de recolección de información; y, f) poseer conocimientos sobre aspectos sociales, culturales, económicos y políticos de la comunidad.

Dimensión 2: Competencias inter e intrapersonales.

Galvis (2007) manifestó que la necesidad de desarrollar estas competencias se fundamenta en el nivel de relaciones que se presentan en el mundo de hoy: complejo cambiante y convulsionado. El docente debe estar abierto e inmerso en los cambios para orientar y estimular el aprendizaje, debe desarrollar el liderazgo, la capacidad de interactuar armónicamente con las personas y resolver conflictos, así mismo desarrollar la capacidad de aprender a aprender, la capacidad de innovar de automotivarse y persistir frente a problemas.

Las competencias inter e intrapersonales conllevan: a) afianzar su identidad personal y profesional y cultivar su autoestima; b) ser coherente con principios éticos, espirituales y humanizantes; c) cultivar la apertura a lo nuevo, a lo distinto; d) asumir responsablemente el riesgo de sus opiniones; e) asumir los cambios crítica y creativamente; f) desarrollar interés por comprender y profundizar diferentes aspectos de la realidad; g) vivir en coherencia con los valores que propone; h) desarrollar su conciencia cívica y ecológica; y, i) mantener independencia sin perder apertura.

Dimensión 3: Competencias sociales.

Galvis (2007) sostuvo que la vida en sociedad requiere que el docente desarrolle competencias que le permitan estimular la capacidad de comunicarse, de asociarse de negociar, de emprender y concretar proyectos educativos, así mismo, conocer la cultura de los niños y jóvenes, las particularidades de las comunidades, la forma de funcionamiento de la sociedad civil y su relación con el Estado. Sin embargo, la sociedad le exige al docente que esta acción sea ejecutada bajo un marco de valores y ética, que le permita actuar razonablemente en el contexto de las relaciones interpersonales.

Dentro de las competencias sociales se encuentran: a) brindar afecto, seguridad y confianza; b) practicar la tolerancia y la búsqueda de consensos; c) establecer relaciones de

diálogo a nivel interpersonal e interinstitucional; d) generar respuestas adecuadas para el bienestar colectivo; e) desarrollar las capacidades lúdicas de los estudiantes; f) respetar el pensamiento divergente; g) analizar e interpretar en equipos interdisciplinarios, la realidad compleja, para plantear soluciones; h) reconocer, practicar y divulgar la defensa de la salud, los derechos humanos y la paz; i) practicar y fomentar la responsabilidad solidaria, la participación y la equidad; y, k) comprometerse con los problemas y aspiraciones de la comunidad.

Dimensión 4: Competencias profesionales.

Según Galvis (2007) las competencias profesionales son propias del desempeño de la labor docente, razón por la cual pueden ser enunciadas en forma general para ser adaptadas a la didáctica particular de cada una de las especialidades de la institución. Es necesario desarrollar las competencias profesionales para proporcionar al docente criterios de selección entre una serie de estrategias para intervenir intencionadamente produciendo aprendizajes y creando otras donde las disponibles fuesen insuficientes o no pertinentes para facilitar procesos de aprendizaje cada vez más autónomos. Los docentes deben conocer, saber seleccionar, utilizar, evaluar, perfeccionar, crear y recrear estrategias de intervención didáctica efectivas, donde se incluya el uso de la tecnología de la información y la comunicación.

Las competencias profesionales incluyen: a) definir y elaborar proyectos educativos sobre la base de diagnósticos y perfiles institucionales; b) diversificar el currículo en función de las necesidades y posibilidades geográficas; c) planificar, organizar, ejecutar y evaluar situaciones de aprendizaje significativas, a partir de las características, experiencias y potencialidades de los niños; d) elaborar proyectos de aprendizaje en diversos escenarios: alfabetización, educación penitenciaria, educación de niños trasgresores; e) promover el auto e ínter aprendizaje, al aplicar metodologías activas que favorezcan la evaluación descriptiva y de procesos; f) conocer y utilizar diversas técnicas para la selección, adecuación, diseño elaboración y empleo de materiales educativos, informáticos o documentales; g) manejar técnicas de trabajo grupal que faciliten la generación del liderazgo actitudes democrática, y respeto mutuo; h) crear y mantener un ambiente estimulante para el aprendizaje y la socialización en el aula; i) manejar técnicas e instrumentos que le permitan obtener información de todo tipo de fuentes, la analiza, la procesa y la sistematiza; j) realizar proyectos de investigación-acción sobre la problemática educativa, con el propósito de

producir innovaciones pertinentes; k) promover la participación de la escuela en el diseño y ejecución de proyectos de desarrollo integral de la comunidad; l) estimular la participación de la comunidad en la gestión de la escuela; y, m) utilizar los resultados en la solución de problemas de la comunidad.

1.4. Formulación del problema

Problema general

¿Cómo influye el liderazgo pedagógico en el perfil docente por competencias del personal docente de las Instituciones Educativas de la RED 04. UGEL 06, Santa Anita –2018?

Problemas específicos

Problema específico 1

¿Cómo influye el liderazgo pedagógico en las competencias intelectuales (conocer) del perfil docente de las instituciones educativas de la Red 04- UGEL 06, Santa Anita 2018?

Problema específico 2

¿Cómo influye el liderazgo pedagógico en las competencias Inter e intrapersonales (ser) del perfil docente de las instituciones educativas de la Red 04- UGEL 06, Santa Anita 2018?

Problema específico 3

¿Cómo influye el liderazgo pedagógico en las competencias sociales (convivir) del perfil docente de las instituciones educativas de la Red 04 - UGEL 06, Santa Anita 2018?

Problema específico 4

¿Cómo influye el liderazgo pedagógico en las competencias profesionales (hacer) del perfil docente de las instituciones educativas de la Red 04- UGEL 06, Santa Anita 2018?

1.5. Justificación del estudio

Justificación teórica

La presente investigación tiene justificación teórica, porque existe una variedad de teorías al respecto, que sustentaron las bases de la misma y pretende contribuir con conocimientos

referentes al liderazgo pedagógico de acuerdo al marco del buen desempeño directivo enfocado al maestro y el papel que cumple en el proceso de aprendizaje y al perfil del docente por competencias, ambos aspectos cuentan con teóricos especialistas en su campo.

Se tomó en cuenta como teórico a Galvis (2007, p.12) quién propuso un perfil más acorde a los tiempos actuales que contienen elementos cognitivos, actitudinales, valorativos y de destrezas orientadas a la resolución de problemas.

Estas teorías o conocimientos desarrollados desde distintos puntos de vista estarán orientadas en función a la práctica pedagógica de los docentes de primaria de educación básica regular y qué competencias deben desarrollar en el momento actual; por lo tanto, el trabajo teórico de este estudio podrá sistematizarse para servir de base a otras investigaciones.

Justificación práctica

La presente investigación es importante porque permitió aportar de acuerdo a los resultados de la investigación una alternativa de solución o dar una sugerencia respecto a las variables como son el liderazgo pedagógico que para su elaboración se tomó en cuenta las características, etapas y niveles, así mismo poniendo en práctica un perfil por competencias para lograr un desempeño óptimo en el mundo actual.

Justificación metodológica

La investigación brinda procesos metodológicos a través de la identificación del diseño de investigación y los instrumentos de evaluación consistentes en la aplicación de un cuestionario para el liderazgo pedagógico y la ficha de observación para el perfil del docente por competencias, los cuales, luego de ser validados y confiables por los expertos en materia de investigación, pueden servir para posteriores estudios con otras variables o contexto.

1.6. Hipótesis

Hipótesis general

El liderazgo pedagógico influye significativamente en el perfil docente por competencias del personal docente las Instituciones Educativas de la RED 04- UGEL 06, Santa Anita – 2018.

Hipótesis específicas

Hipótesis específica 1

El liderazgo pedagógico influye en las Competencias intelectuales (conocer) del perfil docente de las instituciones educativas de la Red 04- UGEL 06, Santa Anita 2018.

Hipótesis específica2

El liderazgo pedagógico influye en las competencias Inter e intrapersonales (ser) del perfil docente de las instituciones educativas de la Red 04, UGEL 06, Santa Anita 2018.

Hipótesis específica 3

El liderazgo pedagógico influye en las competencias sociales (convivir) del perfil docente de las instituciones educativas de la Red 04- UGEL 06, Santa Anita 2018.

Hipótesis específica 4

El liderazgo pedagógico influye en las competencias profesionales (hacer) del perfil docente de las instituciones educativas de la Red 04- UGEL 06, Santa Anita 2018.

1.7. Objetivos

Objetivo general

Determinar la influencia del liderazgo pedagógico en el perfil docente por competencias del personal docente de las Instituciones Educativas de la RED 04-UGEL 06, Santa Anita – 2018.

Objetivos específicos

Objetivo específico 1

Determinar la influencia del liderazgo pedagógico en las Competencias intelectuales (conocer) del perfil docente de las instituciones educativas de la Red 04- UGEL 06, Santa Anita 2018.

Objetivo específico 2

Determinar la influencia del liderazgo pedagógico en las competencias Inter e intrapersonales (ser) del perfil docente de las instituciones educativas de la Red 04- UGEL 06, Santa Anita 2018.

Objetivo específico 3

Determinar la influencia del liderazgo pedagógico en las competencias sociales (convivir) del perfil docente de las instituciones educativas de la Red 04- UGEL 06, Santa Anita 2018.

Objetivo específico 4

Determinar la influencia del liderazgo pedagógico en las competencias profesionales (hacer) del perfil docente de las instituciones educativas de la Red 04- UGEL 06, Santa Anita 2018.

II. MÉTODO

2.1. Diseño de investigación

En el presente trabajo de investigación se plasmó una metodología de tipo básica, nivel descriptivo correlacional causal, diseño no experimental, corte transversal, método hipotético deductivo y enfoque cuantitativo con la finalidad de medir la incidencia del liderazgo pedagógico en el perfil docente por competencias de las instituciones educativas públicas de la RED 04-UGEL 06, Santa Anita- 2018.

Enfoque de Investigación

La investigación tuvo un enfoque cuantitativo, por lo que se usó la estadística para probar las hipótesis que se planteó dentro la investigación.

Según Bernal (2016), el enfoque cuantitativo se fundamenta en:

“La comprobación de las particularidades de los fenómenos sociales, el cual supone resultar de un cuadro conceptual referente al problema estudiado, una serie de estipulaciones que expresen relaciones entre las variables experimentadas de manera deductiva” (p. 60).

Método

Para la presente investigación el método que se utilizó fue el método hipotético deductivo. Según Hurtado y Toro (2007) éste procedimiento es “un paso que toma unas enunciaciones en característica de hipótesis y muestra tales hipótesis, supuesto de ellos, en vinculado de otras técnicas, soluciones que confirmamos con los hechos” (p. 145).

Básica

Sánchez y Reyes (2015) sostuvo que:

Investigación básica busca acrecentar los conocimientos teóricos, persigue la generalización de sus resultados con la perspectiva de desarrollar una teoría o modelo teórico científico basado en principios y leyes. (p. 44).

Descriptiva

En la investigación descriptiva se presentan, nombran, detallan e identifican sucesos, contextos, atributos específicos de un objeto de estudio, o se esbozan, productos, objetivos, tipos, pero no se proporcionan enunciaciones o razones de los escenarios, hechos y fenómenos, etcétera. Bernal (2016).

Diseño transeccional Correlacional causal

Porque “describen relaciones entre dos o más variables en un momento determinado, en función de la relación causa – efecto” Hernández, Fernández y Baptista (2014, p. 158).

Gráficamente el diseño se denota de la manera siguiente:



Donde:

- M : Muestra de estudio
- Ox : Liderazgo pedagógico
- Oy : Perfil del docente por competencias

2.2. Variables, operacionalización

Variable I: Liderazgo pedagógico

De acuerdo con el MINEDU (2014):

Es la capacidad docente de lograr aprendizajes en todos sus estudiantes, sin exclusión de ninguno. De esta definición, se puede deducir que el liderazgo es una cualidad de la persona que lo ejerce y también puede constituirse en una característica de la gestión de la institución. (p. 15).

Variable D: Perfil del docente por competencias

Galvis (2007) manifestó:

El perfil del docente basado en la división de funciones está cambiando poco a poco para dar paso a otro perfil, considerado como un conjunto de elementos cognitivos, actitudinales, valorativos y de destrezas que favorecen la resolución de problemas educativos y dar respuesta a las múltiples interrogantes que se presentan cada día. (p. 49).

Definición operacional de la variable liderazgo pedagógico

El liderazgo pedagógico está compuesto por dos dimensiones según el Marco del buen desempeño directivo (2014, p.34) gestión de las condiciones para la mejora de los aprendizajes y la gestión de los procesos pedagógicos.

Tabla 1

Operacionalización de variable liderazgo pedagógico

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala	Niveles y rangos
Gestión de las condiciones para la mejora de los aprendizajes	DI. Planificación	1, 2	Escala ordinal Nunca =1 Casi Nunca=2 A Veces =3 Casi siempre=4 Siempre=5	Alto (52 -70)
	DII. Participación	3,4,5,6		Medio (33-51)
	DIII. Condiciones operativas	7,8,9,10,11		Bajo (14-32)
	DIV. Proceso de evaluación	12,13,14		
Gestión de los procesos pedagógicos	DV. Comunidad de aprendizaje	15,16,17		Alto (27 - 35)
	DVI. Procesos pedagógicos	18,19,20,21		Medio (17 - 26) Bajo (7 -16)
Liderazgo pedagógico				Alto (79- 105) Medio (50 - 78) Bajo (21-49)

Nota: MINEDU (2014)

Definición operacional de la variable perfil del docente por competencias

Galvis (2007) mencionó que el perfil del docente por competencias estaba compuesto por cuatro competencias: competencias intelectuales, competencias inter e intrapersonales, competencias sociales y competencias profesionales.

Tabla 2

Operacionalización de la variable perfil del docente por competencias

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala y valores	Nivel y rango de la variable
Competencias intelectuales (conocer)	Domina conceptos y teorías actualizadas. Traduce en su qué hacer educativo la política y legislación vigente. Actúa de acuerdo al mundo cambiante. Conoce y aplica metodologías. Utiliza y evalúa estrategias. Optimiza métodos, técnicas y herramientas.	1,2,3,4, 5,6		Malo 0-8 Regular 9-17 Bueno 18-27
Competencias inter e intrapersonales (ser)	Afirma su identidad personal, profesional y fortalece su autoestima. Dispuesto al cambio. Orienta y estimula el aprendizaje. Trabajo en equipo. Promueve el auto e interaprendizaje. Escucha a los demás. Aplica nuevas ideas. Vence dificultades y fracasos.	7,8,9,1 0,1112, 13	Escala nominal (1) Si=1 (0) No=0	Malo 0-8 Regular 9-17 Bueno 18-27
Competencias sociales (convivir)	Busca consensos. Reconoce los derechos del niño. Respeto el pensamiento del otro. Practica la tolerancia, la convivencia y la cooperación.	14,15,1 6, 17, 18, 19		Malo 0-8 Regular 9-17 Bueno 18-27
Competencias profesionales (hacer)	Crea diferentes estrategias. Define y elabora teorías actualizadas. Diversifica el currículo. Toma en cuenta las características del estudiante. Elabora proyectos de aprendizaje. Incluye el uso de las TICs en el qué hacer educativo.	20,21,2 2, 23,24, 25 26, 27		Malo 0-8 Regular 9-17 Bueno 18-27

Nota: Galvis (2007)

2.3. Población y muestra

Población

Según Hernández, Fernández y Baptista (2014) “la población es el conjunto de todos los casos que concuerdan con una serie de especificaciones” (p. 174). Por lo tanto la población

del trabajo investigación estuvo conformada por 220 docentes de educación inicial, primaria y secundaria de la RED 04 - UGEL 06, Santa Anita – 2018.

Tabla 3

Distribución de la población de docentes de la RED 04 - UGEL 06, Santa Anita – 2018

Institución educativa	Total de docentes
I.E.I. N° 065	6
I.E.I. N° 111	9
I.E.I. N° 056	9
I.E.I. N° 053	14
I.E. N° 124	24
I.E. N° 097	30
I.E. N° 106	61
I.E. N° 108	41
I.E. N° 096	11
I.E. N° 123	15
Total	220

Muestra

La muestra es, en esencia, un subgrupo de la población. Según Hernández, Fernández y Baptista (2014) para esta investigación se consideró una muestra que estuvo constituida por 87 docentes de educación primaria de la RED 04 - UGEL 06, Santa Anita – 2018.

Tabla 4

Distribución de la muestra de docentes de la RED 04 - UGEL 06, Santa Anita – 2018

Institución educativa	Total de docentes
I.E. N° 124	11
I.E. N° 097	12
I.E. N° 106	23
I.E. N° 108	17
I.E. N° 096	11
I.E. N° 123	13
Total	87

Muestreo

Para esta investigación el tipo de muestreo fue no probabilístico por conveniencia según Sánchez y Reyes (2015) “no probabilístico cuando no se conoce la probabilidad de cada uno de los elementos de la población de poder ser seleccionado en una muestra” (p. 161).

El muestreo no probabilística intencional quien selecciona la muestra lo que busca es que ésta sea representativa de la población de donde es extraída.

2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad

Para la presente investigación se utilizó la técnica de la encuesta. Huamán (2005) la definió como “una técnica destinada a obtener datos de varias personas cuyas opiniones impersonales interesan al investigador” (p. 28).

Para la variable perfil del docente por competencias se utilizó la técnica de la observación, para Huamán (2005), consiste “en observar atentamente el fenómeno, hecho o caso, tomar información o registrarla para su posterior análisis” (p. 13) aplicándose a las sesiones de aprendizaje que desarrollan los docentes en el aula.

Instrumento

Un instrumento, según Gómez (2006) “es aquel que registra datos observables que representan verdaderamente los conceptos o variables que el investigador tiene en mente” (p. 122).

Para medir la variable liderazgo pedagógico se usó el cuestionario de tipo Likert, según Grande y Abascal (2011) consiste en la formulación de ítems de acuerdo a los atributos del objeto de investigación, donde los sujetos o las personas expresan su grado de acuerdo o desacuerdo, eligiendo una de las cinco categorías de la escala, a cada categoría se le asigna un número, al final se obtiene la puntuación sumando todas categorías. Para esta investigación se elaboró el cuestionario con 21 ítems y se aplicó a las docentes de la educación básica regular, con las categorías siempre (5), casi siempre (4), a veces (3), casi nunca (2) y nunca (1).

Para medir la variable perfil del docente por competencias del nivel Educación primaria se usó una ficha de observación con 27 ítems que se aplicó una sola vez a la muestra de población seleccionada, que se llevó a cabo en el ámbito de la de la RED 04 - UGEL 06, Santa Anita – 2018 se observó las sesiones de aprendizaje.

Ficha técnica del instrumento

Nombre del instrumento: Cuestionario sobre liderazgo pedagógico.

Objetivo: Obtener información sobre gestión y orientación de los procesos pedagógicos para la mejora de los aprendizajes del personal docente en las instituciones educativas de la RED 04 - UGEL 06, Santa Anita – 2018

Autor: Ministerio de educación.

Administración: Individual.

Duración: Por docente 20 minutos.

Sujetos de aplicación: Docentes de la especialidad de educación primaria. RED 04 - UGEL 06, Santa Anita – 2018

Técnica: Encuesta.

Puntuación y escala de calificación: 5, 4, 3, 2, 1

Dimensiones e ítems: Gestión de las condiciones para la mejora de los aprendizajes 14 ítems, Gestión de los procesos pedagógicos 7 ítems.

Presentación previa del instrumento: Anexo

Niveles y rango: Bajo, Medio, alto

Baremización:

Tabla 5

Escalas y baremos de la variable liderazgo pedagógico

Cuantitativo			
General	Dim1	Dim2	Cualitativo
79-105	52-70	27-35	Alto
50-78	33-51	17-26	Medio
21-49	14-32	7-16	Bajo

Ficha técnica del instrumento de perfil por competencias

Nombre del instrumento: Cuestionario de perfil por competencias

Ficha de observación para el perfil del docente por competencias

Objetivo: Observar las sesiones de aprendizaje que desarrollan las docentes del nivel de educación primaria para determinar el perfil por competencias

Autor: Se revisó la ficha de monitoreo y la ficha de evaluación de desempeño docente del Ministerio de Educación, adaptándolo de acuerdo a las competencias que propone la autora base.

Administración: Individual

Duración: 2 horas

Sujetos de aplicación: Docentes de aula del nivel de educación primaria.

Técnica: Observación

Puntuación y escala de calificación: Si=1, No=0

Dimensiones e ítems: Competencias intelectuales 6 ítems, Competencias inter e intrapersonales 7 ítems, Competencias sociales 6 ítems, Competencias profesionales 8 ítems

Presentación previa del instrumento: Anexo

Niveles y rango: Malo 0-8, Regular 9-17, Bueno 18-27

Baremización:

Tabla 6

Baremos de la variable perfil por competencias

General	Cuantitativo				Cualitativo
	Dim1	Dim2	Dim3	Dim4	
18-27	5-6	6-7	5-6	6-8	Malo
9-17	3-4	3-5	3-4	3-5	Regular
0-8	0-2	0-2	0-2	0-2	Bueno

Validez

Validez del instrumento

Para Hernández, et al. (2014) “la validez es el grado en que un instrumento en verdad mide la variable que pretende medir” (p. 201).

El cuestionario referente al liderazgo pedagógico y la ficha de observación sobre el perfil del docente por competencias fueron sometidos a criterio de un grupo de Jueces expertos, integrado por docentes Maestros y Doctores que laboran en la Escuela de Posgrado de la Universidad Cesar Vallejo, quienes validaron teniendo en cuenta la pertinencia, la relevancia y la claridad de los ítems de cada variable.

Tabla 7

Validación de juicio de expertos

Expertos	Especialidad	DNI	Decisión
Dra. Jessica Palacios Garay	Metodóloga	00370757	suficiencia
Mg. Fredy Belito Hilario	Temático	41446811	suficiencia

Confiabilidad

Hernández, et al. (2014), la confiabilidad consiste en el "grado en que un instrumento produce resultado consistente y coherente" (p. 211).

Para detectar la confiabilidad de los instrumentos cuestionario y ficha de observación, se ha tomado a una muestra de 30 docentes de la educación básica regular y los resultados se hallaron mediante el procedimiento de consistencia interna con el coeficiente Alfa de Cronbach, los resultados se muestran en la siguiente tabla.

Tabla 8

Confiabilidad del cuestionario del liderazgo pedagógico

Alfa de cronbach	N° de ítems
0,901	21

Tabla 9

Confiabilidad de la ficha de observación del perfil del docente por competencias.

Kr-20	N° de ítems
0.894	27

2.5. Método de análisis de datos

De acuerdo a Castañeda, Cabrera, Navarro y Vries (2010), el programa estadístico SPSS (Statistical Package for the Social Sciences) es un programa mayormente usado en los Estados Unidos y en América Latina, se puede vincular con otros programas por ejemplo Microsoft Excel, Microsoft Word y Microsoft Power Point, su importancia radica en manejar base de datos extensos y a la vez permiten hacer análisis estadísticos de carácter complejo.

Para el análisis de datos se realizó la revisión de la consistencia de la información, mediante el software SPSS-23, para la confiabilidad de los instrumentos se utilizó el cuestionario tipo Likert el alfa de Cronbach para la variable liderazgo pedagógico y la ficha de observación de la variable perfil del docente por competencias se utilizó el KR 20 y para la contrastación de las hipótesis se aplicó la regresión logística ordinal .

2.6. Aspectos éticos

En esta investigación se aplicaron los principios éticos de la verdad, la objetividad y la legalidad, de este modo los datos obtenidos corresponden a la muestra elegida, se cumplió con los criterios establecidos por el diseño de la investigación cuantitativa de la Universidad César Vallejo, así mismo se respetó la autoría de la información bibliográfica, citando a los autores con sus respectivos datos.

III. RESULTADOS

3.1 Análisis descriptivo de los resultados

Tabla 10

Niveles de la variable liderazgo pedagógico

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	18	20,7	20,7	20,7
	Medio	58	66,7	66,7	87,4
	Alto	11	12,6	12,6	100,0
	Total	87	100,0	100,0	

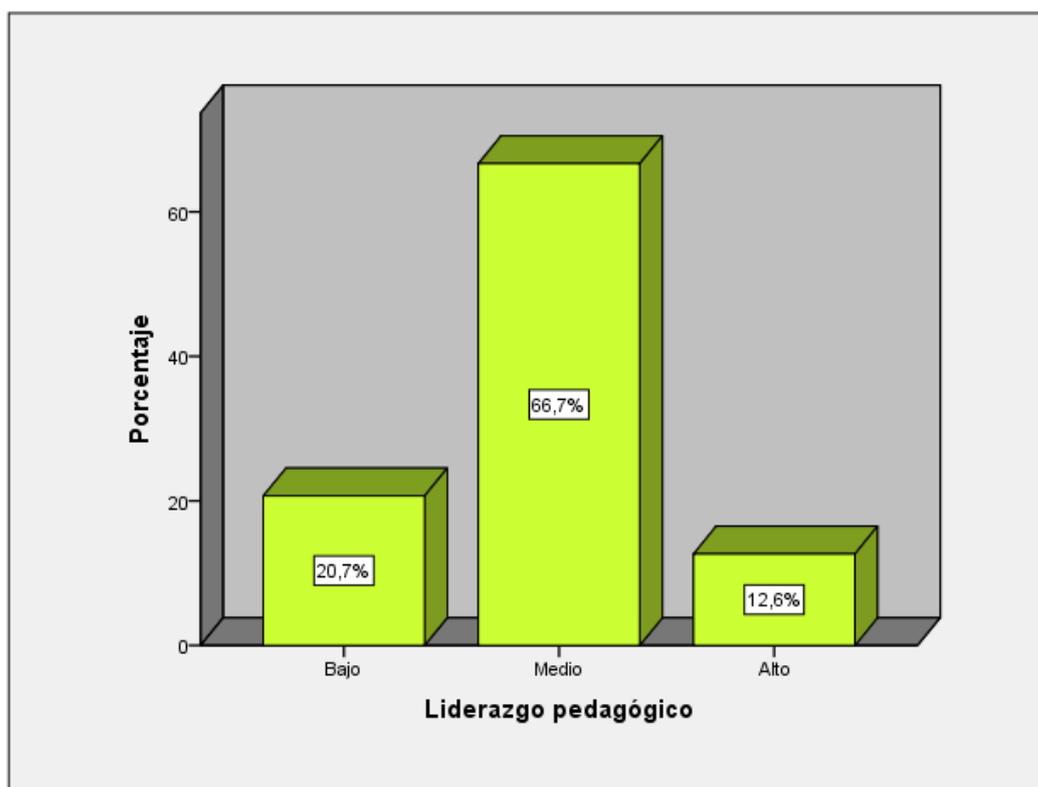


Figura 1. Niveles de la variable liderazgo pedagógico

En la tabla 10 y figura 1, el 20.7% percibió un nivel bajo, el 66.7% percibió un nivel medio y el 12.6% percibió un nivel alto de liderazgo pedagógico de la Red 04, UGEL 06 de Santa Anita.

Tabla 11

Niveles de la dimensión gestión de las condiciones para la mejora de los aprendizajes

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	19	21,8	21,8	21,8
	Medio	64	73,6	73,6	95,4
	Alto	4	4,6	4,6	100,0
	Total	87	100,0	100,0	

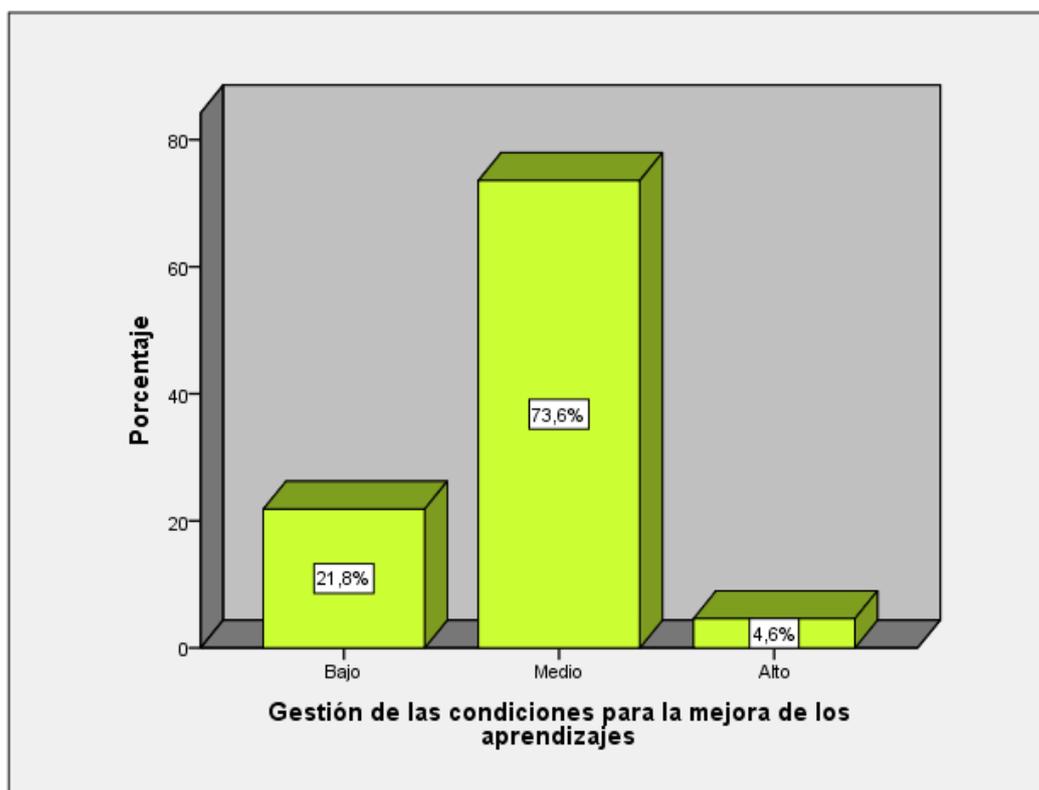


Figura 2. Niveles de la dimensión gestión de las condiciones para la mejora de los aprendizajes

En la tabla 11 y figura 2, el 21.8% percibió un nivel bajo, el 73.6% percibió un nivel medio y el 4.6% percibió un nivel alto de gestión de las condiciones para la mejora de los aprendizajes del liderazgo pedagógico de la Red 04, UGEL 06 de Santa Anita.

Tabla 12

Niveles de la dimensión gestión de los procesos pedagógicos

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	31	35,6	35,6	35,6
	Medio	31	35,6	35,6	71,3
	Alto	25	28,7	28,7	100,0
	Total	87	100,0	100,0	

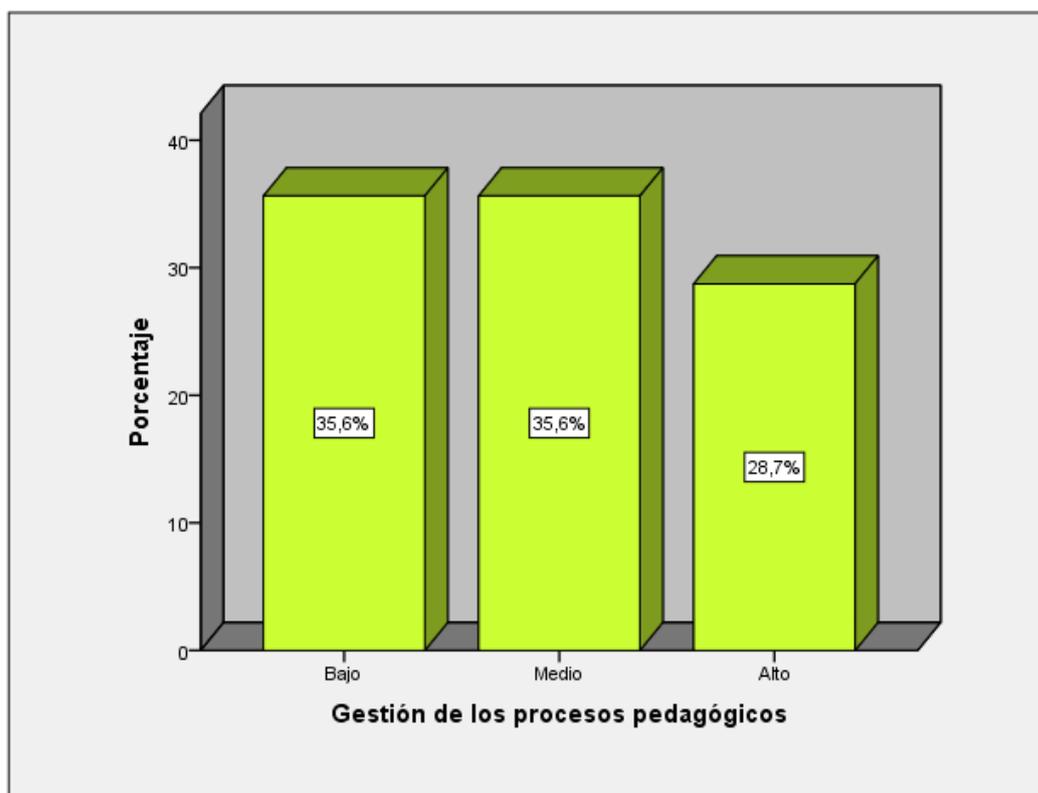


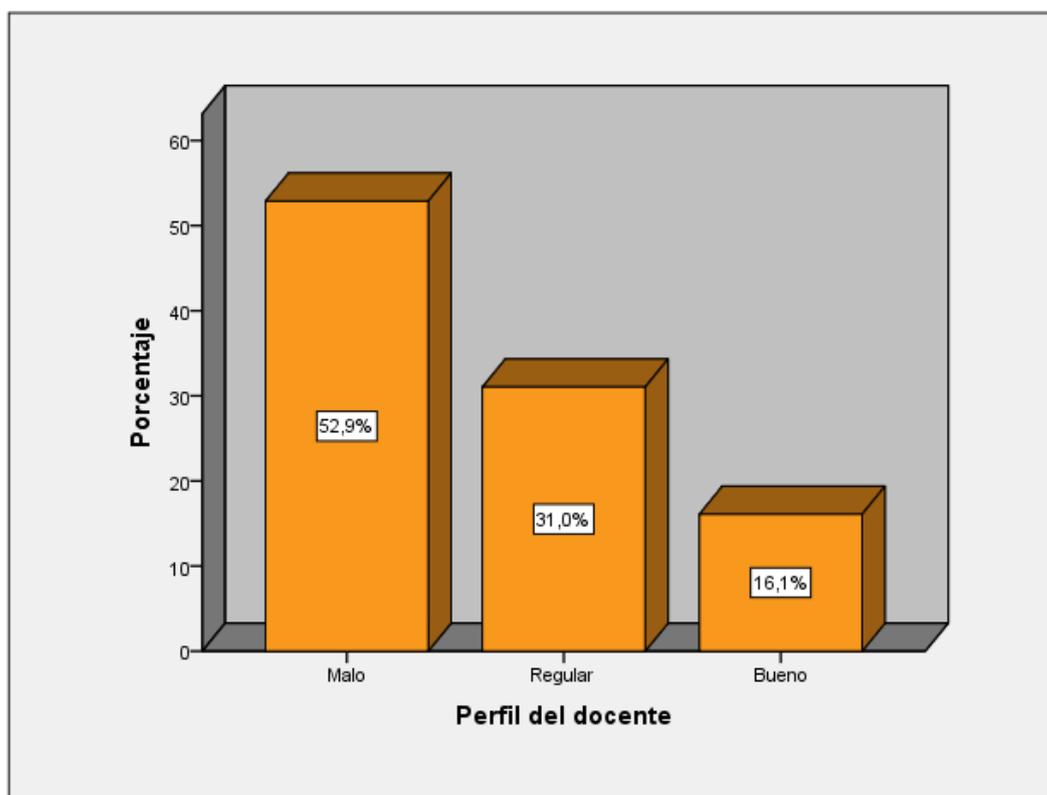
Figura 3. Niveles de la dimensión gestión de los procesos pedagógicos

En la tabla 12 y figura 3, el 35.6% percibió un nivel bajo, el 35.6% percibió un nivel medio y el 28.7% percibió un nivel alto de gestión de los procesos pedagógicos del liderazgo pedagógico de la Red 04, UGEL 06 de Santa Anita.

Tabla 13

Niveles de la variable perfil del docente

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Malo	46	52,9	52,9	52,9
	Regular	27	31,0	31,0	83,9
	Bueno	14	16,1	16,1	100,0
	Total	87	100,0	100,0	

*Figura 4. Niveles de la variable perfil del docente*

En la tabla 13 y figura 4, el 52.9% percibió un nivel malo, el 31% percibió un nivel regular y el 16.1% percibió un nivel bueno de perfil docente de la Red 04, UGEL 06 - Santa Anita.

Tabla 14

Niveles de la dimensión competencias intelectuales

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Malo	47	54,0	54,0	54,0
	Regular	20	23,0	23,0	77,0
	Bueno	20	23,0	23,0	100,0
	Total	87	100,0	100,0	

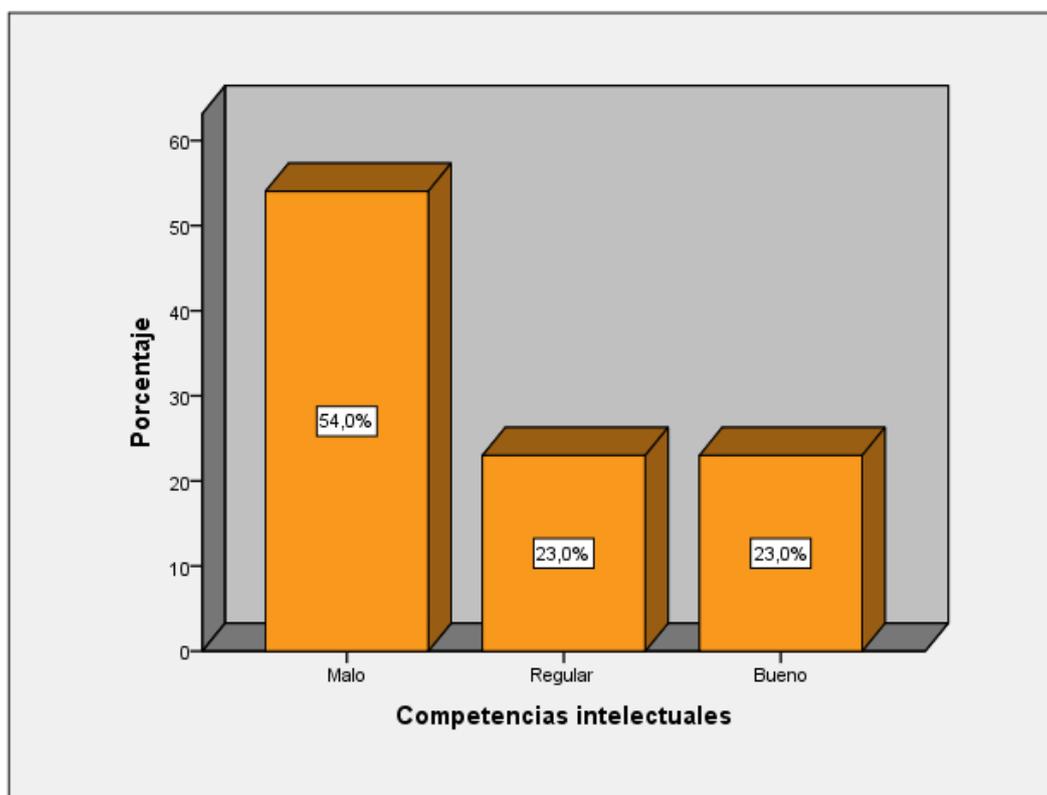


Figura 5. Niveles de la dimensión competencias intelectuales

En la tabla 14 y figura 5, el 54% percibió un nivel malo, el 23% percibió un nivel regular y el 23% percibió un nivel bueno de competencias intelectuales del perfil docente de la Red 04, UGEL 06 -Santa Anita.

Tabla 15

Niveles de la dimensión competencias inter e intrapersonales

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Malo	48	55,2	55,2	55,2
	Regular	27	31,0	31,0	86,2
	Bueno	12	13,8	13,8	100,0
	Total	87	100,0	100,0	

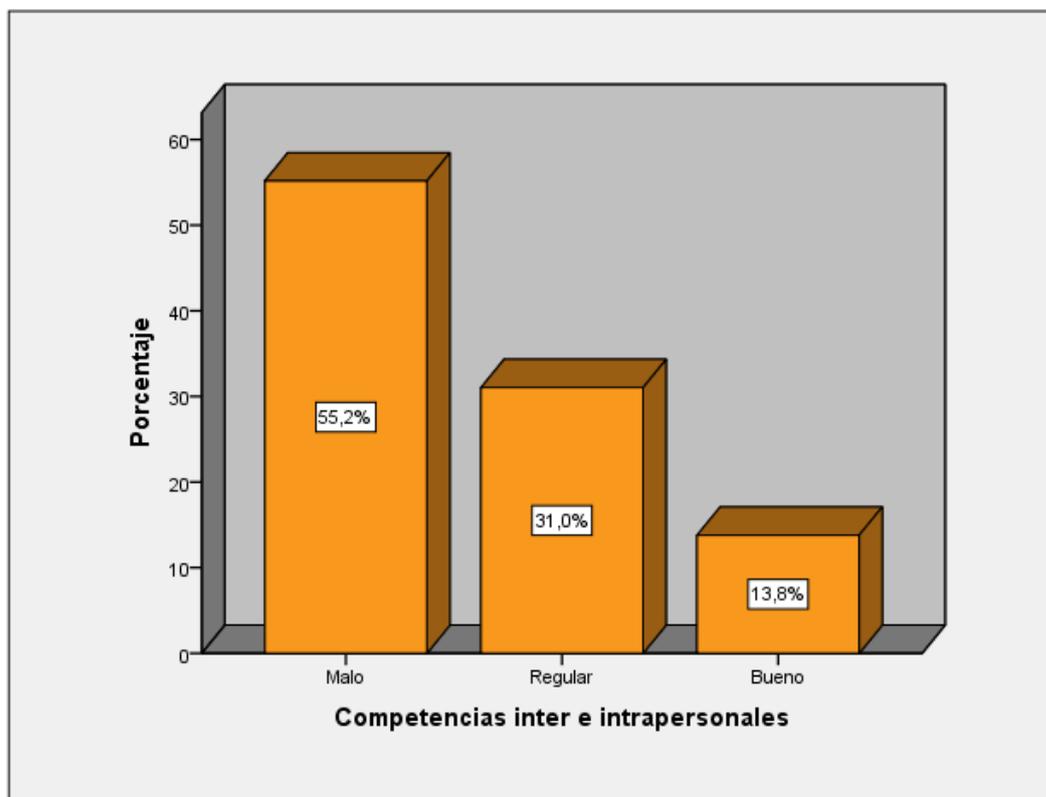


Figura 6. Niveles de la dimensión competencias inter e intrapersonales

En la tabla 15 y figura 6, el 55.2% percibió un nivel malo, el 31% percibió un nivel regular y el 13.8% percibió un nivel bueno de dimensión competencias inter e intrapersonales del perfil docente de la Red 04, UGEL 06- Santa Anita.

Tabla 16

Niveles de la dimensión competencias sociales

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Malo	53	60,9	60,9	60,9
	Regular	21	24,1	24,1	85,1
	Bueno	13	14,9	14,9	100,0
	Total	87	100,0	100,0	

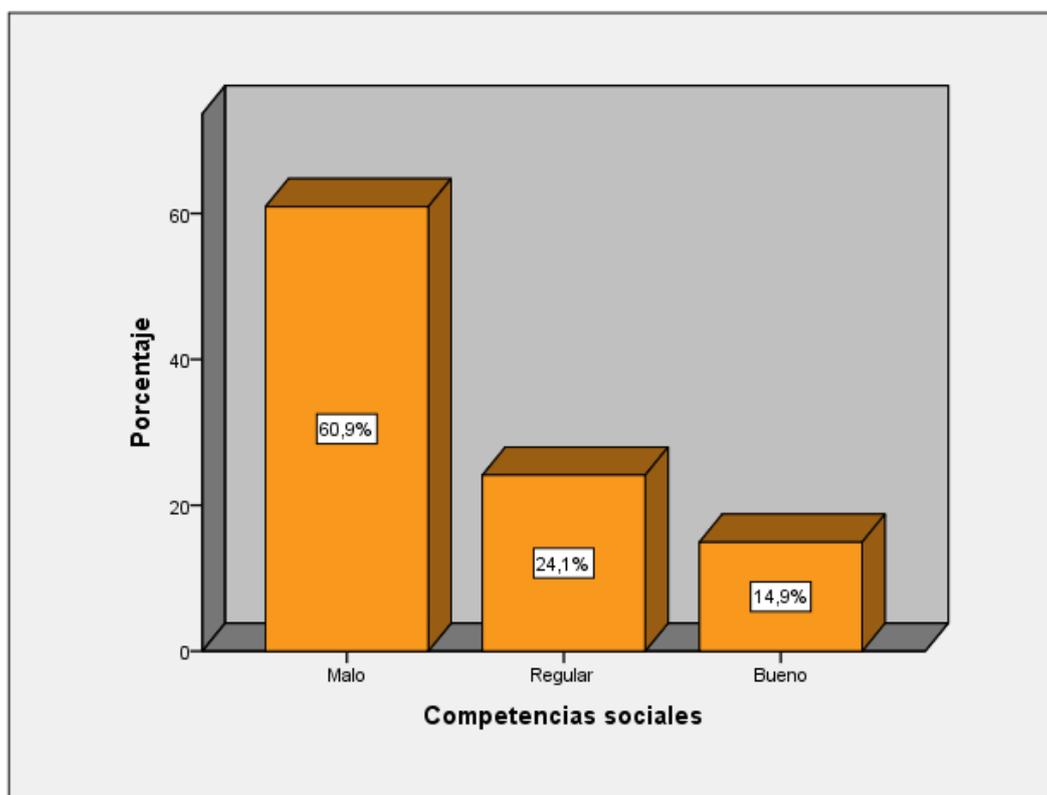


Figura 7. Niveles de la dimensión competencias sociales

En la tabla 16 y figura 7, el 60.9% percibió un nivel malo, el 24.1% percibió un nivel regular y el 14.9% percibió un nivel bueno de competencias sociales del perfil docente de la Red 04, UGEL 06 -Santa Anita.

Tabla 17

Niveles de la dimensión competencias profesionales

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Malo	47	54,0	54,0	54,0
	Regular	27	31,0	31,0	85,1
	Bueno	13	14,9	14,9	100,0
	Total	87	100,0	100,0	

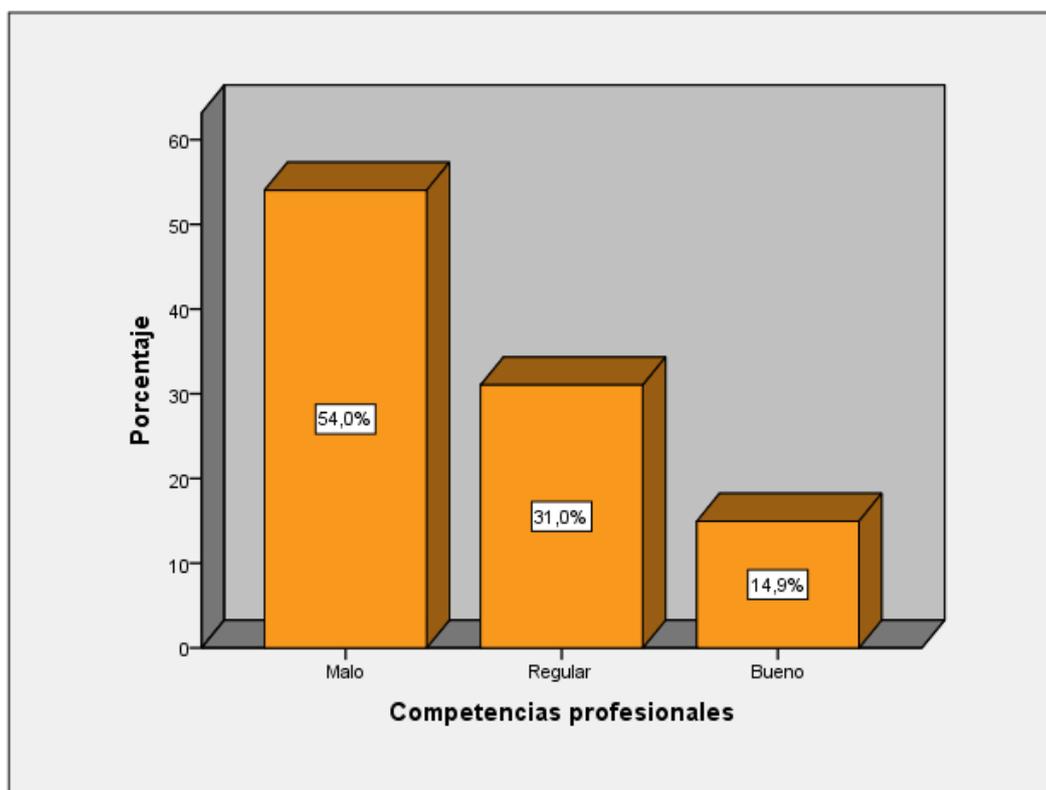


Figura 8. Niveles de la dimensión competencias profesionales

En la tabla 17 y figura 8, el 54% percibió un nivel malo, el 31% percibió un nivel regular y el 14.9% percibió un nivel bueno de competencias profesionales del perfil docente de la Red 04, UGEL 06- Santa Anita.

3.2 Contrastación de hipótesis

Comprobación de hipótesis general

H₀: El liderazgo pedagógico no influye en el perfil docente de la Red 04, UGEL 06 - Santa Anita.

H_a: El liderazgo pedagógico influye en el perfil docente de la Red 04, UGEL 06 - Santa Anita.

Prueba estadística elegida: Análisis de regresión logística ordinal.

Nivel de significación: Se ha establecido un nivel de significación del 0,05.

Tabla 18

Información sobre el ajuste del modelo que explica la influencia del liderazgo pedagógico en el perfil docente

Modelo	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Sólo interceptación	88,682			
Final	43,792	44,890	4	,000

Función de enlace: Logit.

La prueba de contraste de la razón de verosimilitud señala que el modelo logístico es significativo ($x^2 = 44,890$; $p < 0,05$). Ello significa que el liderazgo pedagógico influye en el perfil docente.

Tabla 19

Bondad de ajuste del modelo que explica la influencia del liderazgo pedagógico en el perfil docente

	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Pearson	49,724	10	,000
Desviación	23,807	10	,008

Función de enlace: Logit.

Una vez construido el modelo de regresión, es necesario comprobar la calidad del ajuste de los valores predichos por el modelo a los valores observados. Se observa que la Desviación ($x^2 = 23,807$) muestran un $p < 0,05$; por tanto se puede señalar que el modelo de regresión

donde se considera que el liderazgo pedagógico influye en el perfil docente, es válido y aceptable.

Tabla 20

Pseudo R – cuadrado del modelo que explica la influencia del liderazgo pedagógico en el perfil docente

Pseudo R cuadrado	
Cox y Snell	,403
Nagelkerke	,467
McFadden	,260

Función de enlace: Logit.

El valor de Pseudo – R cuadrado de Nagelkerke (0,467), indica que el modelo propuesto explica el 46.7% de la variable dependiente perfil docente

Tabla 21

Estimación de los parámetros del modelo que explica la influencia del liderazgo pedagógico en el perfil docente

		Estimación	Error estándar	Wald	gl	Sig.	95% de intervalo de confianza	
							Límite inferior	Límite superior
Umbral	[Perfil_doc = 1]	19,296	,989	380,903	1	,000	17,358	21,234
	[Perfil_doc = 2]	21,446	1,065	405,458	1	,000	19,359	23,534
Ubicación	[Gestión_condi=1]	17,218	,544	1002,823	1	,000	16,152	18,283
	[Gestión_condi=2]	16,211	,000	.	1	.	16,211	16,211
	[Gestión_condi=3]	0 ^a	.	.	0	.	.	.
	[Gestión_proce=1]	4,176	1,062	15,447	1	,000	2,093	6,258
	[Gestión_proce=2]	2,599	1,051	6,110	1	,013	,538	4,659
	[Gestión_proce=3]	0 ^a	.	.	0	.	.	.

Función de enlace: Logit.

a. Este parámetro está establecido en cero porque es redundante.

La tabla 21 indica que la Gestión de las condiciones para la mejora de los aprendizajes (Wald=1002,823 ; p=0,000<0,05) predice mejor el perfil docente.

En resumen, se ha obtenido en la prueba de contraste de la razón de verosimilitud, que el modelo logístico es significativo (p<0,05); se ajusta bien a los datos (Desviación con p<0,05); y explica el 46.7% de la variable dependiente perfil docente. Por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula, es decir: El liderazgo pedagógico influye en el perfil docente de la Red 04, UGEL 06 - Santa Anita.

Comprobación de hipótesis específica 1

H₀: El liderazgo pedagógico no influye en las competencias intelectuales (conocer) del perfil docente de la Red 04, UGEL 06 -Santa Anita.

H_a: El liderazgo pedagógico influye en las Competencias intelectuales (conocer) del perfil docente de la Red 04, UGEL 06 - Santa Anita.

Prueba estadística elegida: Análisis de regresión logística ordinal.

Nivel de significación: Se ha establecido un nivel de significación del 0,05.

Tabla 22

Información sobre el ajuste del modelo que explica la influencia del liderazgo pedagógico en las competencias intelectuales (conocer)

Modelo	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Sólo interceptación	82,081			
Final	41,802	40,279	4	,000

Función de enlace: Logit.

La prueba de contraste de la razón de verosimilitud señala que el modelo logístico es significativo ($x^2 = 40,279$; $p < 0,05$). Ello significa que el liderazgo pedagógico influye en las competencias intelectuales (conocer) del perfil docente.

Tabla 23

Bondad de ajuste del modelo que explica la influencia del liderazgo pedagógico en las competencias intelectuales (conocer) del perfil docente

	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Pearson	32,316	10	,000
Desviación	19,873	10	,030

Función de enlace: Logit.

Una vez construido el modelo de regresión, es necesario comprobar la calidad del ajuste de los valores predichos por el modelo a los valores observados. Se observa que la Desviación ($x^2 = 19,873$) muestran un $p < 0,05$; por tanto se puede señalar que el modelo de regresión donde se considera que el liderazgo pedagógico incide en las competencias intelectuales (conocer) del perfil docente, es válido y aceptable.

Tabla 24

Pseudo R – cuadrado del modelo que explica la influencia del liderazgo pedagógico en las competencias intelectuales (conocer) del perfil docente

Pseudo R cuadrado	
Cox y Snell	,371
Nagelkerke	,427
McFadden	,230

Función de enlace: Logit.

El valor de Pseudo – R cuadrado de Nagelkerke (0,427), indica que el modelo propuesto explica el 42.7% de la variable dependiente las competencias intelectuales (conocer) del perfil docente

Tabla 25

Estimación de los parámetros del modelo que explica la influencia del liderazgo pedagógico en las competencias intelectuales (conocer) del perfil docente

		Estimación	Error estándar	Wald	gl	Sig.	95% de intervalo de confianza	
							Límite inferior	Límite superior
Umbral	[Compe_intelectual=1]	18,480	,620	889,188	1	,000	17,265	19,695
	[Compe_intelectual=2]	20,059	,698	825,751	1	,000	18,691	21,428
Ubicación	[Gestión_condi=1]	16,438	,553	884,367	1	,000	15,355	17,521
	[Gestión_condi=2]	16,662	,000	.	1	.	16,662	16,662
	[Gestión_condi=3]	0 ^a	.	.	0	.	.	.
	[Gestión_proce=1]	3,499	,754	21,513	1	,000	2,020	4,977
	[Gestión_proce=2]	1,243	,734	2,872	1	,090	-,195	2,682
	[Gestión_proce=3]	0 ^a	.	.	0	.	.	.

Función de enlace: Logit.

a. Este parámetro está establecido en cero porque es redundante.

La tabla 25 indica que la Gestión de las condiciones para la mejora de los aprendizajes (Wald= 884,367; $p=0,000<0,05$) predice mejor las competencias intelectuales (conocer) del perfil docente.

En resumen, se ha obtenido en la prueba de contraste de la razón de verosimilitud, que el modelo logístico es significativo ($p<0,05$); se ajusta bien a los datos (Desviación con $p<0,05$); y explica el 42.7% de la variable dependiente las competencias intelectuales (conocer) del perfil docente. Por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula, es decir: El liderazgo pedagógico influye en las competencias intelectuales (conocer) del perfil docente de la Red 04, UGEL 06 - Santa Anita.

Comprobación de hipótesis específica 2

H₀: El liderazgo pedagógico no influye en la competencia Inter e intrapersonales (ser) del perfil docente de la Red 04, UGEL 06 - Santa Anita.

H_a: El liderazgo pedagógico influye en la competencia Inter e intrapersonales (ser) del perfil docente de la Red 04, UGEL 06 - Santa Anita.

Prueba estadística elegida: Análisis de regresión logística ordinal.

Nivel de significación: Se ha establecido un nivel de significación del 0,05.

Tabla 26

Información sobre el ajuste del modelo que explica la influencia del liderazgo pedagógico en la competencia Inter e intrapersonales (ser) del perfil docente

Modelo	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Sólo interceptación	82,331			
Final	38,315	44,016	4	,000

Función de enlace: Logit.

La prueba de contraste de la razón de verosimilitud señala que el modelo logístico es significativo ($x^2 = 44,016$; $p < 0,05$). Ello significa que el liderazgo pedagógico influye en la competencia Inter e intrapersonales (ser) del perfil docente.

Tabla 27

Bondad de ajuste del modelo que explica la influencia del liderazgo pedagógico en la competencia Inter e intrapersonales (ser) del perfil docente

	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Pearson	84,061	10	,000
Desvianza	20,081	10	,028

Función de enlace: Logit.

Una vez construido el modelo de regresión, es necesario comprobar la calidad del ajuste de los valores predichos por el modelo a los valores observados. Se observa que la Desviación ($x^2 = 20,081$) muestran un $p < 0,05$; por tanto se puede señalar que el modelo de regresión donde se considera que el liderazgo pedagógico influye en la competencia Inter e intrapersonales (ser) del perfil docente, es válido y aceptable.

Tabla 28

Pseudo R – cuadrado del modelo que explica la influencia del liderazgo pedagógico en el perfil docente

Pseudo R cuadrado	
Cox y Snell	,397
Nagelkerke	,465
McFadden	,262

Función de enlace: Logit.

El valor de Pseudo – R cuadrado de Nagelkerke (0,465), indica que el modelo propuesto explica el 46.5% de la variable dependiente la competencia Inter e intrapersonales (ser) del perfil docente

Tabla 29

Estimación de los parámetros del modelo que explica la influencia del liderazgo pedagógico en la competencia Inter e intrapersonales (ser) del perfil docente

		Estimación	Error estándar	Wald	gl	Sig.	95% de intervalo de confianza	
							Límite inferior	Límite superior
Umbral	[Compe_Inter_intra=1]	19,219	1,000	369,673	1	,000	17,260	21,179
	[Compe_Inter_intra=2]	21,511	1,082	395,600	1	,000	19,391	23,631
Ubicación	[Gestión_condi=1]	16,511	,549	904,866	1	,000	15,435	17,587
	[Gestión_condi=2]	16,200	,000	.	1	.	16,200	16,200
	[Gestión_condi=3]	0 ^a	.	.	0	.	.	.
	[Gestión_proce=1]	4,402	1,086	16,446	1	,000	2,275	6,530
	[Gestión_proce=2]	2,437	1,070	5,181	1	,023	,339	4,535
	[Gestión_proce=3]	0 ^a	.	.	0	.	.	.

Función de enlace: Logit.

a. Este parámetro está establecido en cero porque es redundante.

La tabla 29 indica que la Gestión de las condiciones para la mejora de los aprendizajes (Wald= 904,866; $p=0,000<0,05$) predice mejor la competencia Inter e intrapersonales (ser) del perfil docente.

En resumen, se ha obtenido en la prueba de contraste de la razón de verosimilitud, que el modelo logístico es significativo ($p<0,05$); se ajusta bien a los datos (Desviación con $p<0,05$); y explica el 46.5% de la variable dependiente la competencia Inter e intrapersonales (ser) del perfil docente. Por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula, es decir: El liderazgo pedagógico influye en la competencia Inter e intrapersonales (ser) del perfil docente de la Red 04, UGEL 06 -Santa Anita.

Comprobación de hipótesis específica 3

H₀: El liderazgo pedagógico no influye en las competencias sociales (convivir) del perfil docente de la Red 04, UGEL 06 - Santa Anita

H_a: El liderazgo pedagógico influye en las competencias sociales (convivir) del perfil docente de la Red 04, UGEL 06 -Santa Anita.

Prueba estadística elegida: Análisis de regresión logística ordinal.

Nivel de significación: Se ha establecido un nivel de significación del 0,05.

Tabla 30

Información sobre el ajuste del modelo que explica la influencia del liderazgo pedagógico en las competencias sociales (convivir) del perfil docente

Modelo	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Sólo interceptación	71,585			
Final	43,726	27,859	4	,000

Función de enlace: Logit.

La prueba de contraste de la razón de verosimilitud señala que el modelo logístico es significativo ($x^2 = 27,859$; $p < 0,05$). Ello significa que el liderazgo pedagógico influye en las competencias sociales (convivir) del perfil docente.

Tabla 31

Bondad de ajuste del modelo que explica la influencia del liderazgo pedagógico en las competencias sociales (convivir) del perfil docente

	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Pearson	27,475	10	,002
Desviación	22,275	10	,014

Función de enlace: Logit.

Una vez construido el modelo de regresión, es necesario comprobar la calidad del ajuste de los valores predichos por el modelo a los valores observados. Se observa que la Desviación ($x^2 = 22,275$) muestran un $p < 0,05$; por tanto se puede señalar que el modelo de regresión donde se considera que el liderazgo pedagógico influye en las competencias sociales (convivir) del perfil docente, es válido y aceptable.

Tabla 32

Pseudo R – cuadrado del modelo que explica la influencia del liderazgo pedagógico en el perfil docente

Pseudo R cuadrado	
Cox y Snell	,274
Nagelkerke	,325
McFadden	,172

Función de enlace: Logit.

El valor de Pseudo – R cuadrado de Nagelkerke (0,325), indica que el modelo propuesto explica el 32.5% de la variable dependiente las competencias sociales (convivir) del perfil docente

Tabla 33

Estimación de los parámetros del modelo que explica la influencia del liderazgo pedagógico en las competencias sociales (convivir) del perfil docente

		Estimación	Error estándar	Wald	gl	Sig.	95% de intervalo de confianza	
							Límite inferior	Límite superior
Umbral	[Compe_social = 1]	18,678	,729	655,805	1	,000	17,248	20,107
	[Compe_social = 2]	20,293	,801	641,206	1	,000	18,722	21,864
Ubicación	[Gestión_condi=1]	17,212	,536	1031,894	1	,000	16,162	18,263
	[Gestión_condi=2]	16,333	,000	.	1	.	16,333	16,333
	[Gestión_condi=3]	0 ^a	.	.	0	.	.	.
	[Gestión_proce=1]	2,743	,809	11,486	1	,001	1,157	4,329
	[Gestión_proce=2]	1,378	,828	2,771	1	,096	-,244	3,001
	[Gestión_proce=3]	0 ^a	.	.	0	.	.	.

Función de enlace: Logit.

a. Este parámetro está establecido en cero porque es redundante.

La tabla 33 indica que la Gestión de las condiciones para la mejora de los aprendizajes (Wald= 1031,894; $p=0,000 < 0,05$) predice mejor las competencias sociales (convivir) del perfil docente.

En resumen, se ha obtenido en la prueba de contraste de la razón de verosimilitud, que el modelo logístico es significativo ($p < 0,05$); se ajusta bien a los datos (Desviación con $p < 0,05$); y explica el 32.5% de la variable dependiente las competencias sociales (convivir) del perfil docente. Por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula, es decir: El liderazgo pedagógico influencia en las competencias sociales (convivir) del perfil docente de la Red 04, UGEL 06 de Santa Anita.

Comprobación de hipótesis específica 4

H₀: El liderazgo pedagógico no influye en las competencias profesionales (hacer) del perfil docente de la Red 04, UGEL 06 - Santa Anita.

H_a: El liderazgo pedagógico influye en las competencias profesionales (hacer) del perfil docente de la Red 04, UGEL 06 - Santa Anita.

Prueba estadística elegida: Análisis de regresión logística ordinal.

Nivel de significación: Se ha establecido un nivel de significación del 0,05.

Tabla 34

Información sobre el ajuste del modelo que explica la influencia del liderazgo pedagógico en las competencias profesionales (hacer) del perfil docente

Modelo	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Sólo interceptación	80,863			
Final	40,665	40,198	4	,000

Función de enlace: Logit.

La prueba de contraste de la razón de verosimilitud señala que el modelo logístico es significativo ($x^2 = 40,198$; $p < 0,05$). Ello significa que el liderazgo pedagógico influye en las competencias profesionales (hacer) del perfil docente.

Tabla 35

Bondad de ajuste del modelo que explica la influencia del liderazgo pedagógico en las competencias profesionales (hacer) del perfil docente

	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Pearson	48,951	10	,000
Desviación	19,227	10	,037

Función de enlace: Logit.

Una vez construido el modelo de regresión, es necesario comprobar la calidad del ajuste de los valores predichos por el modelo a los valores observados. Se observa que la Desviación ($x^2 = 19,227$) muestran un $p < 0,05$; por tanto se puede señalar que el modelo de regresión donde se considera que el liderazgo pedagógico influye en las competencias profesionales (hacer) del perfil docente, es válido y aceptable.

Tabla 36

Pseudo R – cuadrado del modelo que explica la influencia del liderazgo pedagógico en las competencias profesionales (hacer) del perfil docente

Pseudo R cuadrado	
Cox y Snell	,370
Nagelkerke	,431
McFadden	,236

Función de enlace: Logit.

El valor de Pseudo – R cuadrado de Nagelkerke (0,431), indica que el modelo propuesto explica el 43.1% de la variable dependiente las competencias profesionales (hacer) del perfil docente.

Tabla 37

Estimación de los parámetros del modelo que explica la influencia del liderazgo pedagógico en las competencias profesionales (hacer) del perfil docente

		Estimación	Error estándar	Wald	gl	Sig.	95% de intervalo de confianza	
							Límite inferior	Límite superior
Umbral	[Compe_profesional=1]	,900	1,091	,681	1	,409	-1,238	3,039
	[Compe_profesional=2]	3,087	1,135	7,393	1	,007	,862	5,312
Ubicación	[Gestión_condi=1]	-1,267	1,289	,967	1	,325	-3,794	1,259
	[Gestión_condi=2]	-2,072	1,232	2,829	1	,093	-4,486	,342
	[Gestión_condi=3]	0 ^a	.	.	0	.	.	.
	[Gestión_proce=1]	4,147	,973	18,155	1	,000	2,239	6,055
	[Gestión_proce=2]	2,232	,935	5,693	1	,017	,399	4,065
	[Gestión_proce=3]	0 ^a	.	.	0	.	.	.

Función de enlace: Logit.

a. Este parámetro está establecido en cero porque es redundante.

La tabla 37 indica que la Gestión de los procesos pedagógicos (Wald= 18,155; $p=0,000<0,05$) predice mejor las competencias profesionales (hacer) del perfil docente.

En resumen, se ha obtenido en la prueba de contraste de la razón de verosimilitud, que el modelo logístico es significativo ($p<0,05$); se ajusta bien a los datos (Desviación con $p<0,05$); y explica el 43.1% de la variable dependiente las competencias profesionales (hacer) del perfil docente. Por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula, es decir: El liderazgo pedagógico influye en las competencias profesionales (hacer) del perfil docente de la Red 04, UGEL 06 - Santa Anita.

IV. DISCUSIÓN

En la presente tesis se investigó la relación entre las variables liderazgo pedagógico y su influencia en el perfil docente por competencias de las Instituciones Educativas de la RED 04 - UGEL 06, Santa Anita – 2018.

En relación a la hipótesis general los resultados encontrados en esta investigación fue que el liderazgo pedagógico influye en el perfil docente de la Red 04, UGEL 06 - Santa Anita; debido a la razón de verosimilitud, que el modelo logístico es significativo ($p < 0,05$); se ajusta bien a los datos (Desviación con $p < 0,05$); y explica el 46.7% de la variable dependiente. Los resultados coinciden con el estudio de Ortiz (2014) Los resultados descriptivos determinan que el 73,7% presenta un nivel moderado en la planificación curricular, así mismo el 56,14% presenta un nivel regular en cuanto a las competencias intelectuales del docente, el 63,16% está en un nivel bueno en cuanto a las competencias inter e intrapersonales, el 52,63% está en un nivel regular en cuanto a las competencias sociales y el 59,65% está en un nivel regular en cuanto a las competencias profesionales, determinando así la incidencia de la planificación curricular en el perfil del docente por competencias. Para comprobar la hipótesis utilizo estadígrafo regresión logística ordinal llegando a los siguientes resultados El perfil del docente es implicado por el 30.9% de la planificación curricular en la UGEL Ventanilla, nivel Educación inicial, 2017, determinando que existe incidencia de la planificación curricular en el perfil del docente por competencias. Son escasa las reuniones técnico-pedagógicas, para realizar los ajustes en la planificación curricular. A las docentes de educación inicial les falta desarrollar algunas competencias en su perfil como profesional, y otras son docentes jóvenes con pocos años de servicio, sumado a ello la importancia que se le da a la documentación administrativa y planes menores. Hay dificultad en aplicar los procesos pedagógicos debido a que no hay una capacitación por parte del Ministerio de Educación. Para la prueba de hipótesis se utilizó la regresión logística ordinal.

En relación a la primera hipótesis específica los resultados encontrados en esta investigación fue que el liderazgo pedagógico influye en Competencias intelectuales (conocer) del perfil docente de la Red 04, UGEL 06 - Santa Anita; debido a la razón de verosimilitud, que el modelo logístico es significativo ($p < 0,05$); se ajusta bien a los datos (Desviación con $p < 0,05$); y explica el 42.7% de la variable dependiente. Los resultados coinciden con el estudio de Flores (2017) realizo una investigación titulada Liderazgo pedagógico del director en la formación de los docentes de las instituciones educativas

públicas de nivel primaria UGEL -04 – Comas, 2017, la investigación fue de tipo básica, explicativa correlacional causal, diseño no experimental, la muestra estuvo conformada por docentes con liderazgo pedagógico del director en las instituciones educativas públicas de nivel primaria UGEL – 04. Comas – 2017, siendo su autor base el Ministerio de educación en su texto del buen desempeño de los directores.

En relación a la segunda hipótesis específica los resultados encontrados en esta investigación fue que el liderazgo pedagógico influye en las competencias Inter e intrapersonales (ser) del perfil docente de la Red 04, UGEL 06 - Santa Anita; debido a la razón de verosimilitud, que el modelo logístico es significativo ($p < 0,05$); se ajusta bien a los datos (Desviación con $p < 0,05$); y explica el 46.5% de la variable dependiente. Por otro lado Castro y Castro (2017) En su artículo titulado El Liderazgo Pedagógico como Eje de la Gestión de los Directores Elegidos por Alta Dirección Pública (ADP), tuvo como objetivo analizar la valoración del liderazgo pedagógico de los directivos. Se aplicó un cuestionario a 180 directores y se efectuaron dos grupos focales con informantes claves. Los resultados muestran que a pesar que la política educacional en este ámbito declara mayor injerencia y responsabilidad de los directores en el desarrollo del currículum, el liderazgo de los directivos sigue siendo restringido y direccionado más a lo administrativo que al ámbito pedagógico. En cuanto al análisis descriptivo el liderazgo pedagógico se encontró en un nivel alto con un 32%, nivel medio 43% y en nivel bajo 25%,

En relación a la tercera hipótesis específica los resultados encontrados en esta investigación fue que el liderazgo pedagógico influye en las Competencias sociales (convivir) del perfil docente de la Red 04, UGEL 06 - Santa Anita; debido a la razón de verosimilitud, que el modelo logístico es significativo ($p < 0,05$); se ajusta bien a los datos (Desviación con $p < 0,05$); y explica el 32.5% de la variable dependiente. El antecedente es importante porque los datos que tienen mucha similitud con el estudio de Ortiz (2014) en su investigación titulada El liderazgo pedagógico en los procesos de gestión educativa en los centros de educación básica: Juan Ramón Molina, Las Américas Nemezia Portillo y José Cecilio del Valle, Municipio del Distrito Central, tuvo como objetivo analizar el liderazgo pedagógico en los procesos de la gestión educativa, en los centros de educación básica y establecer la aplicación del liderazgo pedagógico desde la perspectiva de los procesos de la gestión educativa, en los centros de educación básica. En cuanto al análisis estadístico descriptivo los niveles que sobresalen según los estudiantes un nivel 23%, nivel medio 34% y

13% en el nivel medio. Y para comprobar hipótesis se utilizó la regresión logística multinomial.

En relación a la cuarta hipótesis específica los resultados encontrados en esta investigación fue que el liderazgo pedagógico influye en las Competencias profesionales (hacer) del perfil docente de la Red 04, UGEL 06 - Santa Anita; debido a la razón de verosimilitud, que el modelo logístico es significativo ($p < 0,05$); se ajusta bien a los datos (Desviación con $p < 0,05$); y explica el 43.1% de la variable dependiente. Los resultados guardan similitud con Roa de Ríos (2014) en su estudio de investigación concluyen que los docentes consideraron que existe un clima favorable en la institución educativa donde laboran y por lo tanto motiva su labor pedagógica. Un alto porcentaje de docentes consideran que el directivos debe realizar actividades evaluativas para estimular la satisfacción laboral, considerando el perfil del docente como un conjunto de competencias organizadas para realizar la actividad profesional Otro factor importante es la evaluación, la cual brinda dos beneficios para lograr adquisición de saberes, el primero es un beneficio sobre los docentes y el otro es sobre los estudiantes, teniendo como teoría la de Galvis (2007) . La variable perfil docente se encontró en el análisis descriptivo en un nivel medio de 62% , nivel bajo de 12% y en el nivel alto 26% y la estadística inferencial se rechazó la hipótesis nula con el estadígrafo de regresión logística ordinal.

Por otro lado se discute con Fernández (2013) en su tesis tuvo como objetivo determinar el perfil del docente como gerente de los procesos pedagógicos en el aula en la Institución Educativa Gran Mariscal Andrés Bello Cáceres Dorregaray UGEL 05 San Juan de Lurigancho. El instrumento de medición seleccionado fue la guía de observación directa, consiguientemente, la población se concentró en los docentes de la Institución Educativa estudiada, específicamente, cuarenta (40) educadores, por ende, se mantuvo el mismo número con respecto a la muestra. Como principal conclusión, los resultados obtenidos describieron una situación de deficiencia pedagógica, es decir, los docentes no emplearon de forma eficiente herramientas ni actividades didácticas innovadoras que permitan facilitar el proceso de aprendizaje en los educandos; en definitiva, predominó la carencia de elementos motivacionales, comunicacionales y de recursos audiovisuales. En los resultados descriptivos se percibió que el perfil docente fue de 45% en nivel bajo, en el nivel medio 14% y en el nivel alto 41%., la prueba de hipótesis se realizó con la regresión logística y el Nagarkerke.

V. CONCLUSIONES

Primera

El liderazgo pedagógico influye en el perfil docente de la Red 04, UGEL 06 de Santa Anita; debido a la razón de verosimilitud, que el modelo logístico es significativo ($p < 0,05$); se ajusta bien a los datos (Desviación con $p < 0,05$); y explica el 46.7% de la variable dependiente.

Segunda

El liderazgo pedagógico influye en Competencias intelectuales (conocer) del perfil docente de la Red 04, UGEL 06 de Santa Anita; debido a la razón de verosimilitud, que el modelo logístico es significativo ($p < 0,05$); se ajusta bien a los datos (Desviación con $p < 0,05$); y explica el 42.7% de la variable dependiente.

Tercera

El liderazgo pedagógico influye en las competencias Inter e intrapersonales (ser) del perfil docente de la Red 04, UGEL 06 de Santa Anita; debido a la razón de verosimilitud, que el modelo logístico es significativo ($p < 0,05$); se ajusta bien a los datos (Desviación con $p < 0,05$); y explica el 46.5% de la variable dependiente.

Cuarta

El liderazgo pedagógico influye en las Competencias sociales (convivir) del perfil docente de la Red 04, UGEL 06 de Santa Anita; debido a la razón de verosimilitud, que el modelo logístico es significativo ($p < 0,05$); se ajusta bien a los datos (Desviación con $p < 0,05$); y explica el 32.5% de la variable dependiente.

Quinta

El liderazgo pedagógico influye en las Competencias profesionales (hacer) del perfil docente de la Red 04, UGEL 06 de Santa Anita; debido a la razón de verosimilitud, que el modelo logístico es significativo ($p < 0,05$); se ajusta bien a los datos (Desviación con $p < 0,05$); y explica el 43.1% de la variable dependiente.

VI. RECOMENDACIONES

Primera:

Los directores deben ser capacitados para poder realizar el liderazgo pedagógico en las instituciones educativas donde son ellos los gerentes siendo modelos para los docentes, valorando cada una de las competencias tradicionales para renovar las competencias modernas del docente de educación básica regular lo cual ayudar a crecer como persona y profesionalmente para el bien de la institución.

Segunda:

Se le sugiere al docente de educación básica regular poner en práctica la auto capacitación para el dominio de conocimientos referidos a su práctica profesional y porque la planificación curricular exige del docente el dominio teorías actuales, el uso de las TIC, conocer las políticas educativas, el Proyecto Educativo Regional, el Proyecto Educativo Local y la legislación vigente que son competencias intelectuales que ayudarán a elaborar una planificación curricular pertinente.

Tercera:

A nivel institucional, fomentar el interaprendizaje entre docentes en las reuniones técnico-pedagógicas, desarrollar proyectos de investigación en favor de la educación y más fructífero sería que los directores de las instituciones como líderes pedagógicos organizar pasantías con los docentes de otras redes educativas.

Cuarta:

Los Directores de las instituciones educativas deben gestionar el trabajo en equipo para la elaboración del Proyecto Educativo Institucional, el Proyecto Curricular Institucional, espacio donde el docente pondrá en práctica sus competencias sociales como la capacidad de negociar, de ser tolerante, buscar los consensos, demostrar valores, discutir sobre la realidad de la comunidad donde labora.

Quinta:

Los directores de las instituciones educativas deben realizar alianzas estratégicas con las universidades para la capacitación de los docentes de acuerdo a sus competencias profesionales de hacer en la especialización de las áreas curriculares.

VII. REFERENCIAS

- Anderson, S. (2010). Liderazgo directivo: claves para una mejor escuela. *Psicoperspectivas*, 9 (2), 34-52. Recuperado de <http://www.psicoperspectivas.cl>.
- Baquero, C., y Sánchez, E. (2000). Análisis de la fiabilidad del LEAD (descripción de la efectividad y adaptabilidad del líder). *Anales de psicología*, 16 (2); 167-175.
- Barba, E. (2007). *Enseñar a Trabajar*. Montevideo: Cinterfor/OIT.
- Bass, B. (1985). *Leadership and performance beyond expectations*. New York: The Free Press.
- Bass, B. (1990). *Bass and Stogdill's handbook of leadership: theory, research and applications*. New York: Free Press.
- Bass, B. M., y Avolio, B. J. (1994). *Improving Organizational Effectiveness through Transformational Leadership, Thousand Oaks*. California: Sage Publications.
- Bernal, C. (2016) *Metodología de la investigación* (4a ed.) Colombia: Delfin Ltda.
- Bernal, A., y Ibarrola, S. (2015). Liderazgo del profesor: objetivo básico de la gestión educativa. *Revista Iberoamericana de Educación*, 67, 55-70.
- Bolívar, A. (2010). El liderazgo educativo y su papel en la mejora: una revisión actual de sus posibilidades y limitaciones. *Psicoperspectivas*, 9 (2), 9-33. <http://dx.doi.org/10.5027/psicoperspectivas-Vol9-Issue2-fulltext-112>
- Bolívar, A., López, J., y Murillo, J. (2013). Liderazgo en las instituciones educativas. Una revisión de líneas de investigación. *Revista Fuentes*, 14, 15-60.
- Burns, J. M. (1978). *Leadership*. New Yorker: Harper & Row.
- Cassasus, J. (1997). *Estándares en Educación: conceptos fundamentales*. OREALC Documentos – UNESCO.
- Castañeda, M.B., Cabrera, A.F., Navarro, Y., y Vries W. (2010). *Procesamiento de datos y análisis estadísticos utilizando SPSS*. Recuperado de <https://books.google.com/books?isbn=8574309737>

- Castro, J., y Castro, F. (2017). El liderazgo pedagógico como eje de la gestión de los directores elegidos por Alta Dirección Pública (ADP). *Avances en Liderazgo y Mejora de la Educación*, 29-32.
- Comellas, M. J. (2002). *Las competencias del profesorado para la acción tutorial*. Barcelona: CISSPRAXIS.
- Contreras, F., y Barboza, D. (2013). Del liderazgo transaccional al liderazgo transformacional: implicaciones para el cambio organizacional. *Revista Virtual Universidad Católica del Norte* (39), 152 - 164.
- Fayol, H. (1986). *Administración Industrial y General*. (3a ed.) Barcelona: Orbis.
- Fernández, M. E. (2013). *Perfil del docente como gerente de los procesos pedagógicos en el aula en la Institución Educativa Gran Mariscal Andrés Bello Cáceres Dorregaray Ugel 05 San Juan de Lurigancho*. (Tesis de maestría). Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle, Lima, Perú
- Fiedler, F. E. (1967). *A theory of leadership effectiveness*. New York: McGraw-Hill.
- Flores, A. (2017) *Liderazgo pedagógico del director en la formación de los docentes de las instituciones educativas públicas de nivel primaria UGEL -04 – Comas, 2017* (Tesis de maestría). Universidad César Vallejo, Lima, Perú
- Freire, S., y Miranda, A. (2014). *El rol del director en la escuela: el liderazgo pedagógico y su incidencia sobre el rendimiento académico*. Lima, Perú: GRADE.
- Galvis, R., Fernández, B. y Valdivieso, M. (2006). *Construcción de perfiles por competencias bajo el enfoque del marco lógico*. Taller presentado en el Congreso Internacional de Calidad e Innovación en Educación Superior.
- Galvis, R. V. (2007). De un perfil docente tradicional a un perfil docente en competencias. *Acción Pedagógica*, 16, 48 – 57. Recuperado de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=2968589>
- Guerrero, L. (2005). *Algunas Competencias Requeridas por los Nuevos Escenarios del Siglo XXI*. Lima.

- Helterbran, V. (2010). Teacher leadership: overcoming “I’m just a teacher” syndrome. *Education*, 131 (2), 363-371. Recuperado de <https://www.questia.com/library/journal/1G1-251534611/teacher-leadershipovercoming-i-am-just-a-teacher>
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación*. (6a ed.) México: McGraw – Hill Internacional.
- Hersey, P., y Blanchard, K. H. (1969). *Management of organizational behavior*. New Jersey: Prentice-Hall.
- House, R. J. (1971). A path goal theory of leader effectiveness. *Administrative science quarterly*, 321-339.
- Huamán, V.H (2005) *Manual de técnicas de investigación. Conceptos y aplicaciones*. Recuperado de <https://books.google.com/books?id=OEHABAAAQBAJ>
- Imbernon, F. (2007). *La formación permanente del profesorado. Nuevas ideas para formar en la innovación y el cambio*. Barcelona: Graó.
- Jofré, G. J. (2009). *Competencias profesionales de los docentes de enseñanza media de Chile. Un análisis desde las percepciones de los implicados*. (Tesis doctoral). Universidad Autónoma de Barcelona, Barcelona, España.
- Jones, G., y George, J. (2010). *Administración contemporánea*. (6a ed) México: Mc Graw Hill.
- Le Boterf, G. (2000). La Gestión por Competencias. Buenos Aires. *Revista Management*, 2 (4) ;110- 113.
- Leithwood, K. (2009). *¿Cómo liderar nuestras escuelas? Aportes desde la investigación*. Santiago de Chile: Fundación Chile.
- Lenoir, Y. (2010). El enfoque por competencias y profesionalización de la enseñanza: una clarificación conceptual. Madrid. *Revista Iberoamericana sobre Calidad, Eficacia y Cambio en Educación*, 9 (1).

- Lewin, K. (1951). *Field theory in social science*. New York: Harper.
- Likert, R. (1961). *New patterns of management*. New York: Mc Graw Hill.
- López, A. (2007). *El trabajo en equipo del profesorado*. Barcelona: Graó.
- Lorenzo, M. (2004). La función de liderazgo de la dirección escolar: una competencia transversal. *Revista Enseñanza*, 22, 193-211.
- Luna, L. (2017). *Planificación curricular y el perfil del docente por competencias de la UGEL Ventanilla, nivel Educación inicial, 2017*. (Tesis de maestría) .Universidad César Vallejo, Lima, Perú .
- Mc Clelland, D. (1973). *Las Pruebas de Competencia y no por la Inteligencia*. Washington: American Psychologist 28.
- Medina, A., y Gómez, R. (2014). El liderazgo pedagógico: Competencias necesarias para desarrollar un programa de mejora en un centro de educación secundaria. Pontificia Universidad Católica de Valparaíso. *Perspectiva Educacional. Formación de Profesores*, 53 (1), 91-113.
- Mestanza, S. M. (2017). *Liderazgo pedagógico del director y desempeño profesional docente en la I.E. "San Antonio de Jicamarca", del distrito de San Juan de Lurigancho, de Lima Metropolitana*. (Tesis de maestría) .Universidad Inca Garcilaso De La Vega, Lima, Perú.
- Mignorance, P. (2001). Aprendizaje y desarrollo profesional de los profesores. En: MARCELO, C. *La función docente*. Madrid: Síntesis.
- Ministerio de Educación. (2014). *Resolución Ministerial N o 0304-2014- ED. "Marco de Buen Desempeño Directivo" de Educación Básica Regular*. Lima: Ministerio de Educación.
- Ministerio de Educación. (2013). *Rutas de aprendizaje. Fascículo para la gestión de los aprendizajes en las instituciones educativas*. Lima: Navarrete.

- Muijs, D., y Harris, A. (2003). Teacher Leadership-Improvement through Empowerment? An overview of the literature. *Educational Management & Administration*, 31, 437-448. Recuperado de <http://dx.doi.org/10.1177/0263211X030314007>
- Murillo, F. J. (2006). Una dirección escolar para el cambio: del liderazgo transformacional al liderazgo distribuido. *Revista Iberoamericana sobre Calidad, Eficacia y Cambio en Educación*, 4 (4e), 11-24.
- Nappi, J. (2014). The teacher leader: improving schools by building social capital through shared leadership. *Revista Delta Kappa Gamma Bulletin*, 80 (4), 29-34. Recuperado de <https://www.questia.com/library/journal/1P3-3399899341/the-teacher-leader-improving-schools-bybuilding>
- Ortiz, A. (2014). *El liderazgo pedagógico en los procesos de gestión educativa en los centros de educación básica: Juan Ramón Molina, Las Américas Nemezia Portillo y José Cecilio del Valle, Municipio del Distrito Central*. (Tesis de maestría). Universidad Pedagógica Nacional Francisco Morazán, Honduras.
- Palomino, P. (2009). Últimas tendencias en el estudio sobre liderazgo: Revisión de la literatura. *Documentos de Trabajo. Seminario Permanente de Ciencias Sociales*, 5, 1-16.
- Pinto, L. (1996). Currículo por Competencias: Desafío Educativo. Lima: *Revista Tarea*, 38.
- Putnam, R., y Borko, H. (2000). El aprendizaje del profesor: implicaciones de las nuevas perspectivas de la cognición. En: Biddle, B., Good, T., y Goodson, I. *La enseñanza y los profesores I. La profesión de enseñar*. Barcelona: Paidós.
- Rivero, J. (2003). *Nueva Docencia en el Perú*. Lima: Ministerio de Educación.
- Roa de Ríos, L. C. (2014) *Cómo influye la motivación en el perfil del docente de Educación Inicial, en el Centro de Educación Inicial Rafael Álvarez*. (Tesis de maestría) Recuperado de <https://issuu.com/issuu.comlisroa/docs/>
- Robbins, S. (2004). *Comportamiento organizacional*. (10a ed.) México DF: Pearson.

- Rope, F. (1994). *El modelo de las Competencias en la Escuela y en la Empresa*. Paris: Serie Encuentro y Seminarios.
- Sánchez, H. y Reyes, C. (2015). *Metodología y diseño en la investigación científica*. (5a ed) Lima Business Support Aneth S.R.L.
- Sanmartí, N. (2007). *Evaluar para aprender*. Barcelona: Graó.
- Sarramona, J. (2005). La acción educativa. En: Colom, A., Bernabeu, J., Dominguez, E., y Sarramona, J. *Teorías e instituciones contemporáneas de la educación*. (4a ed) Barcelona: Ariel.
- Tineo, L. E. (2012). *Validación del perfil profesional basado en competencias de docentes de institutos de educación superior tecnológico y su grado de aceptación de profesores, a nivel nacional*. (Tesis de maestría) .Universidad Nacional mayor de San Marcos, Lima, Perú
- Tobón, S. (2006). *Aspectos básicos de la formación en competencias*. Talca: Proyecto Mesesup. Recuperado de http://www.urosario.edu.co/CGTIC/Documentos/aspectos_basicos_formacion_basada_competencias.pdf
- Vroom, V. H., y Yetton, P. W. (1973). *Leadership and decision-making*. University of Pittsburgh Pre.
- York-Barr, J., y Duke, K. (2004). What Do We Know about Teacher Leadership? Findings from Two Decades of Scholarship. *Review of Educational Research*, 74 (3), 255-316. Recuperado de <http://dx.doi.org/10.3102/00346543074003255>
- Zabala, A., y Laia, A. (2007). *Cómo aprender y enseñar competencias: 11 ideas clave*. Barcelona: Graó.
- Zabalza, M. Á. (2003). *Competencias docentes del profesorado universitario. Calidad y desarrollo profesional*. Madrid: Narcea.

ANEXOS

<p>¿Cómo influye el liderazgo pedagógico en las competencias sociales (convivir) del perfil docente de la Red 04, UGEL 06 - Santa Anita 2018? Problema específico 4</p> <p>¿Cómo influye el liderazgo pedagógico en las competencias profesionales (hacer) del perfil docente de la Red 04, UGEL 06 - Santa Anita 2018?</p>	<p>competencias sociales (convivir) del perfil docente de la Red 04, UGEL 06 - Santa Anita 2018. Hipótesis específica 4</p> <p>El liderazgo pedagógico influye en las competencias profesionales (hacer) del perfil docente de la Red 04, UGEL 06 - Santa Anita 2018 .</p>	<p>Objetivo específico 2</p> <p>Determinar la influencia del liderazgo pedagógico en las competencias sociales (convivir) del perfil docente de la Red 04, UGEL 06 - Santa Anita 2018 .</p> <p>Objetivo específico 2</p> <p>Determinar la influencia del liderazgo pedagógico en las competencias profesionales (hacer) del perfil docente de la Red 04, UGEL 06 - Santa Anita 2018 .</p>	<p>Competencias inter e intrapersonales(ser)</p> <p>Competencias sociales (convivir)</p> <p>Competencias profesionales (hacer)</p>	<p>Conoce y aplica metodologías. Utiliza y evalúa estrategias. Optimiza métodos, técnicas y herramientas.</p> <p>Afirma su identidad personal, profesional y fortalece su autoestima. Dispuesto al cambio. Orienta y estimula el aprendizaje. Trabajo en equipo. Promueve el auto e interaprendizaje. Escucha a los demás. Aplica nuevas ideas. Vence dificultades y fracasos.</p> <p>Busca consensos. Reconoce los derechos del niño. Respeta el pensamiento del otro. Practica la tolerancia, la convivencia y la cooperación.</p> <p>Crea diferentes estrategias. Define y elabora teorías actualizadas. Diversifica el currículo.</p>	<p>7,8,9,10,11,12, 13</p> <p>14,15,16, 17, 18, 19</p> <p>20,21,22, 23,24, 25 26, 27</p>		
----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-------------------------------------------------------------------------------------------------	--	--

			<p>Toma en cuenta las características del estudiante. Elabora proyectos de aprendizaje. Incluye el uso de las TICs en el qué hacer educativo.</p>		
--	--	--	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	--

TIPO Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN	POBLACIÓN Y MUESTRA	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS	ESTADÍSTICA DESCRIPTIVA E INFERENCIAL
<p>TIPO: Básica, NIVEL: Descriptivo, correlacional causal DISEÑO: No experimental: transversal MÉTODO: Hipotético deductivo, con un Enfoque Cuantitativo.</p>	<p>POBLACIÓN: La población estuvo conformada por los docentes de la RED 04 - UGEL 06, Santa Anita – 2018 Muestra Fue de 87 docentes de la RED 04 - UGEL 06, Santa Anita – 2018 TIPO DE MUESTREO: Muestreo no probabilístico intencional</p>	<p>Variable independiente: Liderazgo pedagógico Técnicas: Encuesta Instrumentos: Cuestionario Ficha técnica: Nombre original: Cuestionario de liderazgo pedagógico Autor : Ministerio de educación Lugar: Lima Duración : Aproximadamente de 20 minutos Administración: Individual o colectivo Aplicación: Docentes de aula de primaria Puntuación: Calificación manual o computarizada</p> <hr/> <p>Variable dependiente: Perfil docente por competencias Técnicas: Observación Instrumentos: ficha de observación</p> <p>Ficha técnica: Autores : Galvis, R. Adaptación: Autor base Lugar : Perú Objetivo : Determinar los de estudio perfil Administración: Individual y/o colectiva. Tiempo de duración: 2 horas aproximadamente.</p>	<p>DESCRIPTIVA: Tablas y frecuencias Tablas de contingencias Figuras de barras</p> <p>INFERENCIAL: Para determinar la correlación de las variables se aplicó la regresión logística ordinal.</p> <p>DE PRUEBA: No paramétrica: Prueba de normalidad: Kolmogorov Smirnov.</p>

Anexo 2. Cuestionario de liderazgo pedagógico

Estimados colegas, les estoy presentando una encuesta con la finalidad de realizar una investigación. Por lo que le solicito su apoyo para el llenado. Asimismo, les agradezco su cooperación.

Instrucciones

Lea con cuidado y marque con (x) una sola respuesta por cada enunciado según sea el liderazgo pedagógico y marque de acuerdo a la leyenda. Las respuestas serán reservadas y tiene carácter anónimo. No hay respuesta “correctas” o “incorrectas”, ni respuesta “buenas” o “malas”. Para responder las preguntas utilice las siguientes alternativas:

Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
1	2	3	4	5

Preguntas		NUNC A	CASI NUNC A	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
GESTIÓN DE LAS CONDICIONES PARA LA MEJORA DE LOS APRENDIZAJES	1	Diagnostica las características del entorno institucional que influyen en el logro de las metas de aprendizaje.				
	2	Diseña de manera participativa los instrumentos de gestión colegial teniendo en cuenta las metas de aprendizaje.				
	3	Promueve la participación de la comunidad educativa en la toma de decisiones para el desempeño de las metas de aprendizaje.				
	4	Genera un clima colegial basado en el respeto.				
	5	Maneja estrategias de prevención y resolución pacífica de conflictos.				
	6	Promueve la participación organizada de las familias y otras instancias de la comunidad para el logro de las metas de aprendizaje.				
	7	Gestiona el uso óptimo del infraestructura, equipamiento y material educativo disponible, en beneficio de una enseñanza de los estudiantes.				
	8	Gestiona el uso óptimo del tiempo en la institución educativa a favor de los aprendizajes.				
	9	Gestiona el uso óptimo de los recursos financieros en beneficio de las metas de aprendizaje trazadas por la institución educativa.				
	10	Gestiona el desarrollo de estrategias de prevención y manejo de situaciones de riesgo que aseguren la seguridad e integridad de los laboradores de la comunidad educativa.				
	11	Dirige el equipo administrativo de la institución educativa orientando su desempeño hacia el logro de los objetivos institucionales.				
	12	Gestiona la información que produce la institución educativa en favor de la mejora de los aprendizajes.				
	13	Implementa estrategias de rendición de cuentas de la gestión colegial ante la comunidad educativa.				

	14	Conduce de manera participativa los Procesos de autoevaluación y mejora continua orientados al logro de las metas de aprendizaje.					
GESTIÓN DE LOS PROCESOS PEDAGÓGICOS	15	Gestiona oportunidades de formación continua de las y los docentes para la mejora de su desempeño.					
	16	Genera espacios para el trabajo colaborativo entre los docentes y la reflexión sobre las prácticas pedagógicas.					
	17	Estimula la iniciativa de las y los docentes relacionadas con innovaciones e investigaciones pedagógicas.					
	18	Orienta y promueve la participación del equipo docente en los Procesos de planificación curricular, a partir del currículo actual.					
	19	Propicia una práctica docente basada en el aprendizaje colaborativo, por indagación y el conocimiento de su contexto.					
	20	Monitorea y orienta el desarrollo de los Procesos pedagógicos en función del logro de las metas de aprendizaje de los estudiantes.					
	21	Monitorea y orienta el desarrollo de evaluación de los aprendizajes a partir de criterios claros y coherentes con los aprendizajes que se desean lograr.					

Anexo 3.

**FICHA DE OBSERVACIÓN DEL PERFIL DEL DOCENTE POR
COMPETENCIAS.**

N°	Competencias intelectuales (conocer)	SI	NO
01	La docente desarrolla los procesos pedagógicos.		
02	Utiliza estrategias pertinentes para el recojo de los saberes previos.		
03	Realiza preguntas que ayudan al razonamiento del estudiante.		
04	Utiliza estrategias adecuadas para el cumplimiento de las normas o acuerdos del aula.		
05	Dosifica las actividades de acuerdo a la edad del estudiante.		
06	Domina el tema de la sesión de aprendizaje.		
	Inter e intrapersonales (ser)		
07	Evidencia entusiasmo e interés.		
08	Propicia el trabajo en equipo.		
09	Soluciona conductas negativas de los estudiantes positivamente.		
10	Propicia actividades que favorecen el desarrollo de la autonomía.		
11	Atiende las necesidades del estudiante.		
12	Escucha y contesta a las preguntas de sus estudiantes.		
13	Incentiva el cuidado del agua, respeto a las plantas y/o el uso del tacho de basura.		
	Competencias sociales (convivir)		
14	Propicia en el aula un clima favorable.		
15	Practica valores con sus estudiantes.		
16	Hace que sus estudiantes se sientan orgullosos de lo que hacen.		
17	Trata con afecto, brinda seguridad y confianza a sus estudiantes.		
18	Propicia actividades lúdicas y/o psicomotrices.		
19	Utiliza otros ambientes o lugares para el aprendizaje.		
	Competencias profesionales (hacer)		
20	Provoca conflictos cognitivos.		
21	Desarrolla actividades significativas.		
22	Prepara y utiliza material educativo pertinente.		
23	Planifica la sesión de aprendizaje.		
24	Monitorea el aprendizaje de sus estudiantes.		
25	Logra la participación activa de los estudiantes.		
26	Utiliza medios audiovisuales.		
27	Realiza los tipos de evaluación: autoevaluación, coevaluación.		

Anexo 4. Artículo científico



Liderazgo pedagógico y su influencia en el perfil docente por competencias del personal docente de las Instituciones Educativas de la RED 04 - UGEL 06, Santa Anita – 2018

Br. Levi Zarina Montalvo Cortez

zmontalvo6@gmail.com

**Escuela de Posgrado
Universidad César Vallejo Filial Lima Este**

1. RESUMEN

Resumen

El estudio de investigación denominado el liderazgo pedagógico y su influencia en el perfil del docente por competencias del personal docente de la RED 04 - UGEL 06, Santa Anita, tuvo como objetivo general : Determinar la influencia del liderazgo pedagógico en el perfil del docente por competencias del personal docente de las instituciones educativas de la RED 04 - UGEL 06, Santa Anita.

La investigación fue desarrollada bajo el enfoque cuantitativo, tipo de investigación descriptiva de diseño no experimental de corte transversal. El tipo de muestra fue la no probabilística intencional, conformada por 87 docentes de educación primaria de la RED 04 - UGEL 06, Santa Anita a quienes se les aplicó un cuestionario para la variable liderazgo pedagógico y una ficha de observación para la variable perfil del docente por competencias.

Los resultados descriptivos determinan que el 20.7% percibió un nivel bajo, el 66.7% percibió un nivel medio y el 12.6% percibió un nivel alto de liderazgo pedagógico de la Red 04, UGEL 06 de Santa Anita. Asimismo el 52.9% percibió un nivel malo, el 31% percibió un nivel regular y el 16.1% percibió un nivel bueno de perfil docente de la Red 04, UGEL 06 de Santa Anita. Para comprobar la hipótesis se utilizó la regresión logística ordinal siendo el resultado inferencial que el liderazgo pedagógico influye en el

perfil docente de la Red 04, UGEL 06 de Santa Anita; debido a la razón de verosimilitud, que el modelo logístico es significativo ($p < 0,05$); se ajusta bien a los datos (Desviación con $p < 0,05$); y explica el 46.7% de la variable dependiente.

Palabras clave: liderazgo pedagógico, perfil por competencias, docente.

Abstract

The research study called pedagogical leadership and its influence on the profile of the teacher by competences of the RED 04 - UGEL 06, Santa Anita, had as a general objective: To determine the influence of pedagogical leadership in the profile of the teacher by competences of the NETWORK 04 - UGEL 06, Santa Anita.

The research was developed under the quantitative approach, type of descriptive research of non-experimental cross-sectional design. The type of sample was intentional non-probabilistic, made up of 87 teachers of primary education of the RED 04 - UGEL 06, Santa Anita to whom a questionnaire was applied for the pedagogical leadership variable and an observation sheet for the variable profile of the teacher by competitions.

The descriptive results determine that 20.7% perceived a low level, 66.7% perceived an average level and 12.6% perceived a high level of pedagogical leadership of Network 04, UGEL 06 of Santa Anita. Likewise, 52.9% perceived a bad level, 31% perceived a regular level and 16.1% perceived a good level of teaching profile of Network 04, UGEL 06 of Santa Anita. To check the hypothesis, the ordinal logistic regression was used, the inferential result being that the pedagogical leadership influences the teaching profile of Network 04, UGEL 06 of Santa Anita; due to the likelihood ratio, that the logistic model is significant ($p < 0.05$); fits well with the data (Deviation with $p < 0.05$); and explains 46.7% of the dependent variable.

Key words: pedagogical leadership, competence profile, teacher.

2. INTRODUCCIÓN

El presente estudio tiene como objetivo determinar la influencia del Liderazgo pedagógico en el perfil docente por competencias del personal docente de las Instituciones Educativas de la Red N° 04 de la UGEL 06. Santa Anita, 2018. La UGEL N° 06, cuenta con 20 redes educativas en su jurisdicción, de las cuales se tomará como objeto de estudio a la RED 04.

Según la UNESCO, describe que la responsabilidad principal de los docentes es garantizar la instrucción de alta calidad, en la mayoría de los sistemas educativos el trabajo docente se centra en la transmisión de conocimiento en materias básicas. Sin embargo,

algunas instituciones les piden a sus profesores enfatizar habilidades interculturales, sociales, de comportamiento y emocionales. Concluyendo que los maestros tienen la mayor parte de la responsabilidad educativa.

Otro problema que permite analizar es según informe nacional de resultados de PISA- 2015: la mayoría de estudiantes estatales y rurales muestran dificultades para el desarrollo de la competencia de resolución colaborativa de problemas. Esta evaluación tiene por objeto evaluar hasta qué punto los estudiantes que están por egresar han adquirido competencias necesarias para hacer frente a las situaciones y desafíos de la sociedad. Y En el último año se ha incrementado la cifra de escolares peruanos que logran resolver problemas matemáticos en el aula; sin embargo, se ha reducido el número de los que entienden los textos que leen, situación contradictoria según resultados de la Evaluación censal de estudiantes (ECE) 2016.

En el Perú donde el deterioro del Sistema Educativo ha alcanzado signos abismales de ruptura con la realidad, donde los docentes admiten que las evaluaciones corresponden textualmente con la problemática que afecta a nuestra formación pedagógica, con rendimientos bajos en el aspecto escolar, con un aumento constante del abandono escolar, con profesores desmotivados y las organizaciones educativas sin líderes eficaces; por lo tanto, se requiere de nuevas disyuntivas.

Variable I: Liderazgo pedagógico

Es la capacidad del docente de lograr aprendizajes en todos sus estudiantes, sin exclusión de ninguno. De esta definición, se puede deducir que el liderazgo es una cualidad de la persona que lo ejerce y también puede constituirse en una característica de la gestión de la institución. MINEDU (2014, p.15).

Variable D: Perfil del docente por competencias

Galvis (2007) manifestó que:

El perfil del docente basado en la división de funciones está cambiando poco a poco para dar paso a otro perfil, considerado como un conjunto de elementos cognitivos, actitudinales, valorativos y de destrezas que favorecen la resolución de problemas educativos... y dar respuesta a las múltiples interrogantes que se presentan cada día. (p. 49).

3. METODOLOGÍA

En el presente trabajo de investigación se plasmó una metodología de tipo básica, nivel descriptivo correlacional causal, diseño no experimental, corte transversal, método

hipotético deductivo y enfoque cuantitativo con la finalidad de medir la incidencia del liderazgo pedagógico del docente en el perfil docente por competencias de las instituciones educativas públicas de la RED 04-UGEL 06, 2018.

La investigación tuvo un enfoque cuantitativo, por lo que se usó la estadística para probar las hipótesis que se planteó dentro la investigación.

Según Bernal (2016), el enfoque cuantitativo se fundamenta en la comprobación de las particularidades de los fenómenos sociales, el cual supone resultar de un cuadro conceptual referente al problema estudiado, una serie de estipulaciones que expresen relaciones entre las variables experimentadas de manera deductiva. Esta metodología tiende a circular y uniformizar resultados (p.60).

Para la presente investigación el método que se utilizó fue el método hipotético deductivo. Según Hurtado y Toro (2007) éste procedimiento es un paso que toma unas enunciaciones en característica de hipótesis y muestra tales hipótesis, supuesto de ellos, en vinculado de otras técnicas, soluciones que confirmamos con los hechos (p.145).

Sánchez y Reyes (2015) sostuvo que:

Investigación básica busca acrecentar los conocimientos teóricos, persigue la generalización de sus resultados con la perspectiva de desarrollar una teoría o modelo teórico científico basado en principios y leyes (p. 44).

En la investigación descriptiva se presentan, nombran, detallan e identifican sucesos, contextos, atributos específicos de un objeto de estudio, o se esbozan, productos, objetivos, tipos, pero no se proporcionan enunciaciones o razones de los escenarios, hechos y fenómenos, etcétera (Bernal, 2016, p. 113).

Porque describen relaciones entre dos o más variables en un momento determinado, en función de la relación causa – efecto. Hernández, Fernández y Baptista (2014, p. 158).

4. RESULTADOS

Tabla 17

Información sobre el ajuste del modelo que explica la influencia del liderazgo pedagógico en el perfil docente

Modelo	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Sólo interceptación	88,682			
Final	43,792	44,890	4	,000

Función de enlace: Logit.

La prueba de contraste de la razón de verosimilitud señala que el modelo logístico es significativo ($x^2= 44,890$; $p<0,05$). Ello significa que el liderazgo pedagógico influye en el perfil docente.

Tabla 19

Pseudo R – cuadrado del modelo que explica la influencia del liderazgo pedagógico en el perfil docente

Pseudo R cuadrado	
Cox y Snell	,403
Nagelkerke	,467
McFadden	,260

Función de enlace: Logit.

El valor de Pseudo – R cuadrado de Nagelkerke (0,467), indica que el modelo propuesto explica el 46.7% de la variable dependiente perfil docente

Tabla 21

Información sobre el ajuste del modelo que explica la influencia del liderazgo pedagógico en las competencias intelectuales (conocer)

Modelo	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Sólo interceptación	82,081			
Final	41,802	40,279	4	,000

Función de enlace: Logit.

La prueba de contraste de la razón de verosimilitud señala que el modelo logístico es significativo ($x^2= 40,279$; $p<0,05$). Ello significa que el liderazgo pedagógico influye en las competencias intelectuales (conocer) del perfil docente.

Tabla 23

Pseudo R – cuadrado del modelo que explica la influencia del liderazgo pedagógico en las competencias intelectuales (conocer) del perfil docente

Pseudo R cuadrado	
Cox y Snell	,371
Nagelkerke	,427
McFadden	,230

Función de enlace: Logit.

El valor de Pseudo – R cuadrado de Nagelkerke (0,427), indica que el modelo propuesto explica el 42.7% de la variable dependiente las competencias intelectuales (conocer) del perfil docente

Tabla 25

Información sobre el ajuste del modelo que explica la influencia del liderazgo pedagógico en la competencia Inter e intrapersonales (ser) del perfil docente

Modelo	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Sólo interceptación	82,331			
Final	38,315	44,016	4	,000

Función de enlace: Logit.

La prueba de contraste de la razón de verosimilitud señala que el modelo logístico es significativo ($x^2= 44,016$; $p<0,05$). Ello significa que el liderazgo pedagógico influye en la competencia Inter e intrapersonales (ser) del perfil docente.

Tabla 27

Pseudo R – cuadrado del modelo que explica la influencia del liderazgo pedagógico en el perfil docente

Pseudo R cuadrado	
Cox y Snell	,397
Nagelkerke	,465
McFadden	,262

Función de enlace: Logit.

El valor de Pseudo – R cuadrado de Nagelkerke (0,465), indica que el modelo propuesto explica el 46.5% de la variable dependiente la competencia Inter e intrapersonales (ser) del perfil docente

Tabla 29

Información sobre el ajuste del modelo que explica la influencia del liderazgo pedagógico en las competencias sociales (convivir) del perfil docente

Modelo	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Sólo interceptación	71,585			
Final	43,726	27,859	4	,000

Función de enlace: Logit.

La prueba de contraste de la razón de verosimilitud señala que el modelo logístico es significativo ($\chi^2 = 27,859$; $p < 0,05$). Ello significa que el liderazgo pedagógico influye en las competencias sociales (convivir) del perfil docente.

Tabla 31

Pseudo R – cuadrado del modelo que explica la influencia del liderazgo pedagógico en el perfil docente

Pseudo R cuadrado	
Cox y Snell	,274
Nagelkerke	,325
McFadden	,172

Función de enlace: Logit.

El valor de Pseudo – R cuadrado de Nagelkerke (0,325), indica que el modelo propuesto explica el 32.5% de la variable dependiente las competencias sociales (convivir) del perfil docente

Tabla 33

Información sobre el ajuste del modelo que explica la influencia del liderazgo pedagógico en las competencias profesionales (hacer) del perfil docente

Modelo	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Sólo interceptación	80,863			
Final	40,665	40,198	4	,000

Función de enlace: Logit.

La prueba de contraste de la razón de verosimilitud señala que el modelo logístico es significativo ($\chi^2 = 40,198$; $p < 0,05$). Ello significa que el liderazgo pedagógico influye en las competencias profesionales (hacer) del perfil docente.

Tabla 35

Pseudo R – cuadrado del modelo que explica la influencia del liderazgo pedagógico en las competencias profesionales (hacer) del perfil docente

Pseudo R cuadrado	
Cox y Snell	,370
Nagelkerke	,431
McFadden	,236

Función de enlace: Logit.

El valor de Pseudo – R cuadrado de Nagelkerke (0,431), indica que el modelo propuesto explica el 43.1% de la variable dependiente las competencias profesionales (hacer) del perfil docente.

5. DISCUSIÓN

En la presente tesis se investigó la relación entre las variables liderazgo pedagógico y su influencia en el perfil docente por competencias de las Instituciones Educativas de la RED 04 - UGEL 06, Santa Anita – 2018.

En relación a la hipótesis general los resultados encontrados en esta investigación fue que el liderazgo pedagógico influye en el perfil docente de la Red 04, UGEL 06 - Santa Anita; debido a la razón de verosimilitud, que el modelo logístico es significativo ($p < 0,05$); se ajusta bien a los datos (Desviación con $p < 0,05$); y explica el 46.7% de la variable dependiente. Los resultados coinciden con el estudio de Ortiz (2014) Los resultados descriptivos determinan que el 73,7% presenta un nivel moderado en la planificación curricular, así mismo el 56,14% presenta un nivel regular en cuanto a las competencias intelectuales del docente, el 63,16% está en un nivel bueno en cuanto a las competencias inter e intrapersonales, el 52,63% está en un nivel regular en cuanto a las competencias sociales y el 59,65% está en un nivel regular en cuanto a las competencias profesionales, determinando así la incidencia de la planificación curricular en el perfil del docente por competencias. Para comprobar la hipótesis utilizo estadígrafo regresión logística ordinal llegando a los siguientes resultados El perfil del docente es implicado por el 30.9% de la planificación curricular en la UGEL Ventanilla, nivel Educación inicial, 2017, determinando que existe incidencia de la planificación curricular en el perfil del docente por competencias. Son escasa las reuniones técnico-pedagógicas, para realizar los ajustes en la planificación curricular. A las docentes de educación inicial les falta desarrollar algunas competencias en su perfil como profesional, y otras son docentes jóvenes con pocos años de servicio, sumado a ello la importancia que se le da a la documentación administrativa y planes menores. Hay dificultad en aplicar los procesos pedagógicos debido a que no hay una capacitación por parte del Ministerio de Educación. Para la prueba de hipótesis se utilizó la regresión logística ordinal.

6. CONCLUSIONES

El liderazgo pedagógico influye en el perfil docente de la Red 04, UGEL 06 de Santa Anita; debido a la razón de verosimilitud, que el modelo logístico es significativo ($p < 0,05$); se

ajusta bien a los datos (Desviación con $p < 0,05$); y explica el 46.7% de la variable dependiente.

7. REFERENCIAS

- Bernal, C. (2016) Metodología de la investigación (4ª ed.) Delfin Ltda. Colombia
- Galvis, R., Fernández, B. y Valdivieso, M. (2006). *Construcción de perfiles por competencias bajo el enfoque del marco lógico*. Taller presentado en el Congreso Internacional de Calidad e Innovación en Educación Superior.
- Hernández, S, Fernández, C., y Baptista, L. (2014). *Metodología de la investigación*. Sexta edición. México: Mcgraw-Hill / Interamericana Editores, S.A. De C.V.
- Ministerio de Educación. (2014). *Resolución Ministerial N o 0304-2014- ED. "Marco de Buen Desempeño Directivo" de Educación Básica Regular*. Lima: Ministerio de Educación.

Anexo 5. Confiabilidad de liderazgo pedagógico

P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21
4	3	4	5	3	3	3	5	3	3	3	3	4	4	3	4	2	5	4	4	4
5	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	4	2	3	3	3	1	4	3	5	2
2	2	2	2	2	4	2	2	2	2	2	2	5	1	5	1	1	1	1	1	2
4	4	4	4	3	2	3	2	3	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4
2	2	2	2	2	2	5	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	4	3	3	5	2	2	2
4	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	2	4	3	2	3	1	4	4	4	4
4	4	4	4	2	3	4	4	4	3	3	4	4	3	3	2	1	4	4	3	3
3	3	3	3	4	1	2	3	3	2	2	2	2	2	1	1	1	4	4	2	1
3	3	3	3	3	4	3	4	4	3	3	3	4	4	3	3	2	4	2	4	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	5	3	3	1	4	3	3	3
4	4	4	4	4	5	4	3	4	3	3	3	3	4	4	4	3	5	4	4	4
3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	2	4	4	3	3
3	3	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3
3	3	3	3	3	4	2	4	5	3	3	4	4	4	4	2	4	4	4	4	5
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	2	4	4	3
1	2	2	2	2	2	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	5	2	2
3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	4	4	5	3	2	3	3	2	4	3	2
4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	2	4	4	4
3	4	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3
2	2	2	2	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3
3	3	3	5	3	3	5	4	4	3	3	3	3	3	3	3	2	4	4	3	3
3	3	3	3	3	4	3	4	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3
1	5	1	3	1	1	1	4	3	5	2	1	1	4	1	1	4	1	1	1	4
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	2	4	4	3
4	4	4	4	3	4	4	2	4	4	2	4	5	2	3	3	2	3	2	2	2
3	3	5	3	5	3	3	2	2	3	4	4	4	3	2	3	3	2	4	3	2
4	5	4	5	4	4	3	3	5	4	4	4	2	4	4	4	3	2	4	4	4
2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	2
4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	3	3	4	4	4	3	3	3	4	4	4

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	30	100,0
	Excluido ^a	0	0,0
	Total	30	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,901	21

Interpretación: La confiabilidad de liderazgo pedagógico presenta una confiabilidad muy alta con un valor de 0,901 puntos.

Se aplicó KR- 20:

$$\frac{27}{27-1} \times \frac{1-4.86}{35.7} = (27/26) (1 - 0,14) = (1,04) (0,86) = 0,894$$

Interpretación: La confiabilidad de la variable perfil docente tiene una puntuación de 0.894, interpretándose como alta confiabilidad.

Anexo 7. Base de datos de la variable Liderazgo docente

N	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	D1	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	D2	V1
1	3	2	1	5	1	2	2	3	3	2	1	2	3	1	31	1	2	1	4	5	1	2	16	47
2	2	2	3	2	1	1	2	4	1	3	5	1	3	1	31	1	1	3	4	1	4	4	18	49
3	2	2	1	1	2	1	2	2	2	3	1	3	1	3	26	1	2	1	1	2	2	1	10	36
4	3	3	3	4	5	4	4	1	3	1	4	5	5	1	46	3	3	1	3	4	3	4	21	67
5	1	2	2	1	1	2	4	4	1	3	4	2	1	5	33	3	2	5	2	4	1	1	18	51
6	3	4	1	1	3	1	3	3	1	5	1	3	3	1	33	5	3	5	4	5	5	5	32	65
7	2	1	4	1	1	4	3	2	2	1	2	1	1	4	29	3	2	1	2	1	3	5	17	46
8	4	4	2	1	2	1	1	4	4	2	1	2	1	1	30	4	5	5	5	5	3	2	29	59
9	2	1	2	1	1	1	4	3	3	5	4	4	5	4	40	4	3	4	3	4	3	2	23	63
10	1	1	2	2	1	2	3	1	2	3	3	3	3	4	31	5	4	4	3	3	4	4	27	58
11	2	2	2	4	5	4	2	2	1	4	2	2	2	1	35	3	1	2	1	1	1	3	12	47
12	3	3	2	2	1	2	1	2	3	1	2	1	1	4	28	3	3	4	5	4	3	4	26	54
13	2	4	2	5	2	3	5	3	5	5	2	1	5	1	45	1	2	1	1	5	2	1	13	58
14	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	50	4	4	4	5	4	4	3	28	78
15	3	1	2	3	2	4	1	4	2	5	1	1	1	1	31	4	2	5	2	5	5	1	24	55
16	1	5	4	1	4	1	1	1	3	1	5	3	3	5	38	4	4	4	5	5	4	4	30	68
17	4	2	2	2	2	5	3	3	5	1	1	1	1	1	33	1	1	2	1	1	5	1	12	45
18	1	3	3	1	1	4	1	1	1	1	4	5	4	5	35	4	1	4	3	4	5	4	25	60
19	1	2	4	2	2	2	3	4	2	3	3	3	1	2	34	2	2	2	3	1	2	4	16	50
20	1	1	4	4	1	1	3	1	4	1	3	1	3	1	29	5	1	4	1	1	2	4	18	47
21	1	2	2	2	2	5	4	3	4	1	1	1	1	1	30	1	1	2	1	1	5	1	12	42
22	4	5	2	5	2	5	5	5	5	1	2	1	1	1	44	1	2	1	1	1	2	1	9	53
23	4	4	5	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	51	4	5	4	4	4	4	3	28	79
24	3	2	4	2	5	4	4	4	2	4	5	4	2	4	49	4	4	4	4	5	4	4	29	78
25	3	2	1	5	1	2	2	2	3	2	1	2	3	3	32	2	2	1	3	2	1	2	13	45
26	5	2	1	1	2	4	2	2	2	2	2	2	3	1	31	4	4	1	2	2	1	4	18	49
27	2	2	1	4	2	4	4	2	2	3	1	3	1	3	34	1	2	1	1	2	2	1	10	44
28	1	1	4	4	1	1	3	1	4	1	3	1	3	1	29	5	1	4	1	1	2	4	18	47

29	3	2	3	2	2	2	1	3	1	4	3	3	3	2	34	4	1	4	3	4	3	2	21	55
30	3	2	1	5	1	2	4	2	3	2	2	2	3	3	35	2	2	1	3	2	1	2	13	48
31	2	2	2	2	4	2	2	2	2	2	5	5	3	5	40	4	4	5	4	5	4	4	30	70
32	2	4	3	1	4	1	2	2	2	3	1	3	1	3	32	1	2	1	1	2	2	1	10	42
33	4	3	2	3	4	2	4	4	2	3	4	2	3	4	44	3	2	5	4	4	5	2	25	69
34	3	1	4	1	3	1	3	3	1	1	5	3	3	5	37	5	3	5	3	5	5	5	31	68
35	3	3	3	1	1	3	1	1	3	3	3	3	3	3	34	3	4	2	4	4	3	3	23	57
36	4	3	5	4	4	3	3	5	4	4	4	3	5	4	55	3	3	3	3	5	3	3	23	78
37	5	3	3	3	4	5	5	4	4	5	2	3	3	3	52	3	5	4	4	5	5	5	31	83
38	1	1	4	3	2	4	2	2	3	2	4	2	2	2	34	5	4	4	5	5	2	4	29	63
39	5	2	5	3	5	3	4	4	3	4	4	2	1	4	49	5	1	5	1	1	1	2	16	65
40	2	4	4	5	4	4	3	4	4	3	3	3	3	4	50	5	4	4	3	3	4	4	27	77
41	5	2	5	5	5	2	3	2	3	3	2	2	3	2	44	2	3	2	3	3	1	2	16	60
42	1	2	1	3	1	3	3	4	3	4	4	2	1	4	36	5	1	5	1	1	1	2	16	52
43	4	3	2	5	5	2	4	4	2	3	4	2	3	4	47	3	2	5	4	4	3	2	23	70
44	1	5	1	5	1	1	1	5	1	1	5	3	5	5	40	5	5	3	4	5	2	3	27	67
45	3	4	4	5	3	5	3	3	5	5	5	3	3	5	56	5	3	5	3	5	5	5	31	87
46	1	1	1	1	1	4	2	1	1	1	1	1	1	1	18	1	1	1	1	1	1	1	7	25
47	2	2	2	2	3	3	1	1	1	5	5	1	1	5	34	1	1	1	1	2	2	3	11	45
48	1	5	5	5	5	4	2	5	5	1	1	1	2	1	43	1	1	1	3	1	1	1	9	52
49	2	3	3	3	3	3	3	3	3	1	2	5	2	3	39	2	3	2	2	3	1	1	14	53
50	4	5	3	2	4	4	3	5	3	5	1	1	2	1	43	2	1	2	3	1	1	1	11	54
51	2	2	2	2	1	2	2	1	2	2	2	2	1	2	25	2	1	2	2	5	1	2	15	40
52	2	2	2	2	3	3	1	2	1	5	5	1	1	5	35	1	1	1	5	2	2	3	15	50
53	3	1	1	1	3	5	3	3	1	1	5	3	3	5	38	5	3	5	5	5	5	5	33	71
54	1	1	2	5	1	1	1	5	1	1	5	3	4	5	36	3	5	4	4	5	4	4	29	65
55	2	3	3	2	2	2	3	2	1	1	4	1	4	3	33	5	3	4	4	5	3	3	27	60
56	3	4	3	3	4	5	3	5	5	4	3	1	4	4	51	2	1	5	5	1	4	3	21	72
57	4	5	4	4	4	4	5	2	5	3	2	1	1	1	45	1	1	1	1	1	2	1	8	53
58	3	3	1	2	2	2	4	3	2	4	5	3	3	2	39	4	1	4	3	4	3	2	21	60

59	2	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	3	3	4	49	4	4	4	3	3	4	4	26	75	
60	1	3	4	1	1	2	1	1	4	2	1	1	1	1	24	2	2	3	1	4	1	5	18	42	
61	3	3	5	4	4	4	4	5	3	4	2	4	4	4	53	3	5	5	5	4	3	4	29	82	
62	5	2	4	5	4	5	5	4	4	4	1	1	1	1	46	1	2	1	1	1	1	1	8	54	
63	5	1	5	3	5	3	5	2	5	5	1	1	1	1	43	2	1	1	1	1	1	1	8	51	
64	1	3	3	4	1	4	1	4	1	1	4	4	4	4	39	3	3	4	3	4	3	4	24	63	
65	3	4	5	5	3	5	3	3	5	5	1	3	3	2	50	1	3	1	2	2	2	5	16	66	
66	4	1	4	3	3	3	1	1	1	1	4	3	3	3	35	4	4	4	4	4	4	3	27	62	
67	1	3	1	3	3	1	4	1	1	1	4	4	2	5	34	4	4	5	5	4	4	5	31	65	
68	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	5	3	3	5	49	5	3	3	5	3	5	3	27	76	
69	4	4	4	4	5	2	4	4	4	4	2	4	4	2	4	51	4	4	4	2	5	4	2	25	76
70	3	4	1	1	3	1	3	3	3	1	4	3	2	1	33	5	3	5	5	5	5	5	33	66	
71	1	3	3	1	3	1	3	1	3	1	3	3	3	3	32	3	3	3	5	3	2	3	22	54	
72	1	3	3	1	1	3	1	3	3	3	3	3	3	3	34	3	5	4	5	4	3	3	27	61	
73	1	3	4	2	1	3	3	1	1	1	4	3	4	4	35	3	3	3	3	3	3	3	21	56	
74	3	5	3	3	2	4	5	4	4	3	2	3	3	3	47	3	4	4	4	5	3	4	27	74	
75	4	2	2	3	5	4	4	3	3	3	5	4	4	2	48	4	4	5	4	5	2	4	28	76	
76	3	2	1	2	5	2	4	3	3	4	3	3	3	2	40	5	1	4	3	4	3	2	22	62	
77	4	4	1	4	1	1	1	4	1	4	4	1	3	1	34	1	1	1	3	4	4	4	18	52	
78	2	2	2	2	2	4	2	4	2	2	2	2	2	2	32	2	2	2	1	1	1	2	11	43	
79	3	3	3	4	1	2	4	4	3	4	4	4	4	2	45	5	3	4	3	4	3	2	24	69	
80	4	3	2	3	4	2	1	4	2	3	4	2	3	4	41	3	2	4	4	4	3	2	22	63	
81	4	4	1	1	3	3	2	4	4	4	2	3	3	3	41	4	4	4	4	4	4	5	29	70	
82	3	3	4	3	3	1	1	4	3	4	4	1	2	1	37	4	2	1	3	1	1	4	16	53	
83	3	3	1	4	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	39	3	3	3	3	3	3	3	21	60	
84	4	2	1	2	2	2	2	2	1	2	1	1	1	4	27	1	2	1	2	1	1	2	10	37	
85	3	3	3	2	3	3	1	3	3	1	3	1	3	3	35	1	1	3	3	2	1	3	14	49	
86	3	3	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	45	3	4	4	4	4	3	3	25	70	
87	1	5	1	1	4	3	3	3	2	4	4	2	1	2	36	3	3	1	3	3	1	3	17	53	

Anexo 8. Base de datos de la variable Perfil docente

N	P1	P2	P3	P4	P5	P6	D1	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	D2	P14	P15	P16	P17	P18	P19	D3	P20	P21	P22	P23	P24	P25	P26	P27	D4	V2
1	0	1	1	0	0	0	2	1	0	1	1	0	1	0	4	1	1	1	0	1	0	4	1	0	1	0	0	0	0	0	2	12
2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	1	0	0	0	1	0	1	2	1	1	1	1	1	0	1	0	6	9
3	1	1	1	0	1	0	4	1	0	1	1	1	0	1	5	0	1	0	1	0	1	3	0	0	1	1	0	1	0	0	3	15
4	1	0	1	1	0	1	4	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	6
5	0	0	0	1	0	0	1	1	0	1	1	0	0	1	4	0	1	0	1	0	0	2	0	0	0	0	0	1	0	0	1	8
6	1	0	1	0	0	0	2	1	1	0	0	0	0	0	2	0	1	0	0	0	1	2	0	0	1	1	0	0	0	0	2	8
7	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	1	0	0	2	0	0	0	0	1	0	1	0	0	0	1	0	0	0	0	1	4
8	1	1	0	1	1	1	5	1	1	1	1	0	1	1	6	0	1	1	1	1	1	5	1	0	1	1	1	1	1	0	6	22
9	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1	0	1	0	0	0	0	0	1	0	0	1	3
10	0	0	0	0	0	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	1	2
11	0	1	1	1	1	1	5	1	0	1	0	1	1	0	4	0	0	0	0	0	0	0	1	1	1	1	1	1	1	1	8	17
12	0	1	1	0	0	0	2	0	0	0	1	1	0	1	3	0	0	1	0	0	1	2	0	0	1	0	0	1	0	0	2	9
13	1	1	1	1	1	1	6	1	1	1	1	0	1	1	6	1	0	1	0	1	1	4	1	1	1	1	1	0	0	1	6	22
14	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
15	0	1	0	0	1	0	2	1	0	0	0	0	0	0	1	0	0	1	0	0	0	1	0	0	0	1	0	0	0	0	1	5
16	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1
17	1	0	0	1	1	1	4	1	1	1	1	0	1	1	6	1	1	1	1	0	0	4	1	0	0	1	0	1	0	0	3	17
18	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1	2	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	1	0	0	0	0	2	4
19	0	0	0	0	0	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	1	2
20	1	1	0	1	1	1	5	1	1	0	0	1	1	1	5	1	1	1	0	1	1	5	0	1	1	0	1	0	0	0	3	18
21	1	0	0	1	1	0	3	1	1	1	0	1	0	1	5	1	1	0	0	1	1	4	0	1	1	1	0	0	0	0	3	15
22	1	1	1	1	1	1	6	1	1	0	1	0	1	1	5	0	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	0	0	1	6	22
23	0	0	0	0	1	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2
24	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	0	0	2	0	1	0	0	0	0	0	1	2	4
25	1	1	1	0	0	0	3	0	1	1	0	0	1	0	3	0	1	0	0	1	1	3	0	0	0	1	1	1	1	1	5	14
26	0	0	0	1	1	1	3	0	0	1	1	1	0	1	4	1	1	1	0	0	1	4	1	1	1	1	1	0	1	1	7	18
27	0	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	0	1	0	5	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	10
28	1	1	0	1	1	1	5	1	1	0	0	1	1	1	5	1	1	1	0	1	1	5	0	1	1	0	0	0	1	0	3	18

29	0	0	1	0	1	1	3	1	1	0	0	0	1	1	4	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	1	8		
30	0	1	1	1	1	1	5	1	0	0	1	0	0	0	2	1	1	1	1	0	0	4	1	0	0	0	0	0	0	1	12	
31	0	0	0	0	1	0	1	0	0	0	0	1	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2		
32	0	1	0	1	1	1	4	1	1	1	0	1	0	0	4	0	1	1	1	0	0	3	0	0	0	0	1	1	0	1	3	14
33	0	0	0	0	0	1	1	1	0	0	0	0	0	0	1	0	1	0	1	0	0	2	0	0	1	1	0	0	0	0	2	6
34	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1
35	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	1	0	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2
36	0	0	0	0	1	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1	0	0	0	0	1	3	4
37	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	1	1	0	1	4	4
38	1	0	1	0	1	0	3	0	1	0	0	1	0	1	3	0	1	1	1	0	0	3	0	1	0	0	1	1	0	0	3	12
39	1	1	1	1	0	1	5	1	1	0	1	1	1	1	6	1	0	0	0	1	0	2	0	1	0	0	1	0	1	0	3	16
40	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	1	0	0	2	2
41	1	1	1	0	0	0	3	1	0	1	0	1	0	0	3	0	1	0	1	1	1	4	0	1	0	1	0	0	0	1	3	13
42	1	1	1	1	0	1	5	1	1	0	1	1	1	1	6	1	0	0	0	1	0	2	0	1	0	0	1	0	1	0	3	16
43	0	0	0	0	0	1	1	1	0	0	0	0	0	0	1	0	1	0	1	0	0	2	0	0	1	1	0	0	0	0	2	6
44	0	1	0	0	1	0	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1	0	1	0	0	0	0	0	0	0	1	4
45	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1
46	1	1	1	1	1	1	6	1	1	1	1	1	1	1	7	1	1	1	1	1	1	6	0	1	1	1	1	1	1	1	7	26
47	0	1	0	1	1	1	4	0	1	1	1	0	1	0	4	1	0	0	1	1	1	4	0	0	1	0	1	0	1	0	3	15
48	0	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	1	7	1	1	1	1	1	0	5	0	1	1	0	1	1	1	1	6	23
49	1	1	1	0	1	1	5	1	0	1	1	1	1	1	6	1	0	0	1	0	1	3	0	0	1	1	1	1	1	1	6	20
50	0	1	1	1	1	1	5	1	1	1	0	1	1	1	6	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1	1	0	1	4	15
51	1	1	0	1	0	0	3	1	0	0	1	1	0	1	4	0	1	0	1	1	0	3	1	0	0	1	0	0	1	1	4	14
52	0	1	0	1	1	1	4	0	1	1	1	0	1	0	4	1	0	0	1	1	1	4	0	0	1	0	1	0	1	0	3	15
53	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1
54	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	1	0	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2
55	0	0	0	1	0	1	2	0	1	0	0	0	0	1	2	1	0	0	1	0	0	2	1	0	0	0	0	0	1	0	2	8
56	0	1	0	1	1	1	4	0	0	0	0	0	1	0	1	0	1	1	0	0	0	2	0	0	0	0	0	0	1	1	2	9
57	1	1	1	1	1	0	5	1	1	1	0	0	1	1	5	1	1	0	1	1	1	5	1	1	0	1	1	1	0	1	6	21
58	0	0	1	0	0	0	1	0	0	1	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1	0	1	0	0	0	0	0	1	0	0	1	4

59	0	0	0	0	0	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	1	0	0	2	3
60	0	1	1	0	0	0	2	1	0	0	0	1	0	0	2	1	1	0	1	0	1	4	1	0	0	1	0	1	0	1	4	12	
61	0	0	1	0	0	1	2	0	0	0	0	0	0	1	1	0	1	0	0	1	0	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	5	
62	1	1	1	1	1	0	5	1	0	1	1	1	0	1	5	0	1	1	1	1	1	5	1	1	0	1	0	1	1	1	6	21	
63	1	1	1	1	1	0	5	1	0	0	0	1	0	1	3	0	1	1	0	1	1	4	1	1	0	1	0	0	0	1	4	16	
64	0	0	1	0	0	1	2	0	0	0	0	0	0	1	1	0	1	0	0	1	0	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	5	
65	0	1	1	1	1	1	5	0	1	0	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	6	1	1	1	1	1	0	1	0	6	22	
66	0	1	1	1	0	1	4	0	0	1	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	5	
67	0	0	0	0	1	0	1	1	0	0	0	1	0	0	2	0	0	1	1	0	0	2	0	0	0	1	0	0	0	1	2	7	
68	0	1	1	0	0	0	2	0	0	0	1	1	0	0	2	0	1	0	0	0	1	2	0	0	0	1	0	0	0	1	2	8	
69	1	1	1	0	1	0	4	1	1	1	1	1	1	0	6	1	0	1	1	1	1	5	0	1	1	1	1	1	0	0	5	20	
70	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	
71	0	1	0	0	1	0	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1	0	1	0	0	0	0	0	0	1	4	
72	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	1	1	3	0	0	0	0	0	0	0	0	0	3	
73	0	0	0	0	1	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1	0	0	0	0	1	3	4	
74	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
75	0	0	1	0	1	0	2	1	0	1	0	0	0	0	2	0	1	0	0	0	0	1	0	1	0	0	0	1	0	0	2	7	
76	0	0	1	0	0	0	1	0	0	1	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1	0	1	0	0	0	0	0	1	0	0	1	4	
77	0	0	0	0	1	0	1	1	1	1	1	0	0	1	5	1	0	0	1	1	0	3	1	0	1	1	1	1	1	0	6	15	
78	0	1	1	1	0	0	3	1	0	0	0	1	0	0	2	0	1	0	1	1	1	4	1	0	0	1	0	0	0	0	2	11	
79	0	0	1	0	0	1	2	0	0	0	0	0	0	1	1	0	1	0	0	1	0	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	5	
80	1	1	1	1	1	0	5	1	0	1	1	1	1	1	6	1	1	1	1	1	1	6	1	1	1	0	1	0	0	0	4	21	
81	0	0	1	1	1	1	4	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	4	
82	0	0	0	0	1	0	1	1	0	0	0	1	0	0	2	0	0	1	1	0	0	2	0	1	0	1	0	0	0	1	3	8	
83	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	1	0	0	0	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	3	
84	0	0	1	1	1	0	3	1	0	1	0	1	0	1	4	1	0	1	1	0	1	4	1	0	0	1	1	0	0	0	3	14	
85	0	0	0	1	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2	
86	0	1	1	0	0	1	3	1	0	1	0	0	0	1	3	1	1	1	1	1	1	6	1	0	1	0	1	0	1	1	5	17	
87	1	1	1	1	0	1	5	0	1	1	1	1	1	1	6	1	1	0	1	1	1	5	1	1	0	1	0	0	1	1	5	21	

Anexo 9. Carta de Presentación



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Escuela de Posgrado

“Año del Diálogo y la Reconciliación Nacional”

Lima, 12 de junio de 2018

Carta P.142 – 2018 EPG – UCV LE

SEÑOR(A)

Mg. Carlos Camarena Cruz

Instituciones Educativas de la RED 04-UGEL 06.Vitarte

Atención:

Coordinador de la RED 04- UGEL 06.Vitarte

Asunto: Carta de Presentación alumno LEVI ZARINA MONTALVO CORTEZ

De nuestra consideración:

Es grato dirigirme a usted, para presentar a **LEVI ZARINA MONTALVO CORTEZ** identificado(a) con DNI N.° **09501758** y código de matrícula N.° **7000960351**; estudiante del Programa de **MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA** quien se encuentra desarrollando el Trabajo de Investigación (Tesis):

Liderazgo Pedagógico y su influencia en el Perfil del docente por competencias del personal docente de las Instituciones Educativas de la RED 04. UGEL 06-Vitarte

En ese sentido, solicito a su digna persona facilitar el acceso de nuestro(a) estudiante a su Institución a fin de que pueda aplicar entrevistas a las área correspondientes y poder recabar información necesaria.

Con este motivo, le saluda atentamente,



Dr. Raúl Delgado Arenas

Jefe de Unidad

ESCUELA DE POSGRADO

FILIAL LIMA – CAMPUS LIMA ESTE



LIMA NORTE Av. Alfredo Mendibara 6232, Los Divinos. Tel: (+511) 202 4342 Fax: (+511) 202 4343
LIMA ESTE Av. del Parque 640, Suro: Canto Rey, San Juan de Lurigancho. Tel: (+511) 206 9030 Anx. 2510.
ATE Carretera Central Km. 8.2 Tel: (+511) 206 9030 Anx. 8184
CALLAO Av. Argentina 1795 Tel: (+511) 202 4342 Anx. 2650

Anexo 10. Certificado de validez de los instrumentos

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE LIDERAZGO PEDAGÓGICO

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	Gestión de las condiciones para la mejora de los aprendizajes							
1	Diagnostica las características del entorno institucional que influyen en el logro de las metas de aprendizaje.	✓		✓		✓		
2	Diseña de manera participativa los instrumentos de gestión colegial teniendo en cuenta las metas de aprendizaje.	✓		✓		✓		
3	Promueve la participación de la comunidad educativa en la toma de decisiones para el desempeño de las metas de aprendizaje.	✓		✓		✓		
4	Genera un clima colegial basado en el respeto.	✓		✓		✓		
5	Maneja estrategias de prevención y resolución pacífica de conflictos.	✓		✓		✓		
6	Promueve la participación organizada de las familias y otras instancias de la comunidad para el logro de las metas de aprendizaje.	✓		✓		✓		
7	Gestiona el uso óptimo de la infraestructura, equipamiento y material educativo disponible, en beneficio de una enseñanza de los estudiantes.	✓		✓		✓		
8	Gestiona el uso óptimo del tiempo en la institución educativa a favor de los aprendizajes.	✓		✓		✓		
9	Gestiona el uso óptimo de los recursos financieros en beneficio de las metas de aprendizaje trazadas por la institución educativa.	✓		✓		✓		
10	Gestiona el desarrollo de estrategias de prevención y manejo de situaciones de riesgo que aseguren la seguridad e integridad de los laboradores del comunidad educativa.	✓		✓		✓		
11	Dirige el equipo administrativo de la institución educativa orientando su desempeño hacia el logro de los objetivos institucionales.	✓		✓		✓		
12	Gestiona la información que produce la institución educativa en favor de la mejora de los aprendizajes.	✓		✓		✓		
13	Implementa estrategias de rendición de cuentas de la gestión colegial ante la comunidad educativa.	✓		✓		✓		
14	Conduce de manera participativa los Procesos de autoevaluación y mejora continua orientados al logro de las metas de aprendizaje.	✓		✓		✓		
	Orientación de los procesos pedagógicos para la mejora de los aprendizajes	Si	No	Si	No	Si	No	
15	Gestiona oportunidades de formación continua de las y los docentes para la mejora de su desempeño.	✓		✓		✓		
16	Genera espacios para el trabajo colaborativo entre los docentes y la reflexión sobre las prácticas pedagógicas.	✓		✓		✓		

17	Estimula la iniciativa de las y los docentes relacionadas con innovaciones e investigaciones pedagógicas.	✓		✓		✓	
18	Orienta y promueve la participación del equipo docente en los Procesos de planificación curricular, a partir del currículo actual.	✓		✓		✓	
19	Propicia una práctica docente basada en el aprendizaje colaborativo, por indagación y el conocimiento de su contexto.	✓		✓		✓	
20	Monitorea y orienta el desarrollo de los Procesos pedagógicos en función del logro de las metas de aprendizaje de los estudiantes.	✓		✓		✓	
21	Monitorea y orienta el desarrollo de evaluación de los aprendizajes a partir de criterios claros y coherentes con los aprendizajes que se desean lograr.	✓		✓		✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): EXISTE SUFICIENCIA

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

Apellidos y nombres del juez validador, ^{Dr/ Mg:} Jessica Belacios Garay DNI: 00370757

Especialidad del validador: metodologa

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

... 07 de 07 del 2018 ...


 Firma del Experto Informante.
 Especialidad

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE PERFIL DEL DOCENTE POR COMPETENCIAS

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	Competencias Intelectuales (conocer)	Si	No	Si	No	Si	No	
1	La docente desarrolla los procesos pedagógicos.	✓		✓		✓		
2	Utiliza estrategias pertinentes para el recojo de los saberes previos.	✓		✓		✓		
3	Realiza preguntas que ayudan al razonamiento del estudiante.	✓		✓		✓		
4	Utiliza estrategias adecuadas para el cumplimiento de las normas o acuerdos del aula.	✓		✓		✓		
5	Dosifica las actividades de acuerdo a la edad del estudiante.	✓		✓		✓		
6	Domina el tema de la sesión de aprendizaje.	✓		✓		✓		
	Competencias Inter e intrapersonales (ser)	Si	No	Si	No	Si	No	
7	Evidencia entusiasmo e interés.	✓		✓		✓		
8	Propicia el trabajo en equipo.	✓		✓		✓		
9	Soluciona conductas negativas de los estudiantes positivamente.	✓		✓		✓		
10	Propicia actividades que favorecen el desarrollo de la autonomía.	✓		✓		✓		
11	Atiende las necesidades del estudiante.	✓		✓		✓		
12	Escucha y contesta a las preguntas de sus estudiantes.	✓		✓		✓		
13	Incentiva el cuidado del agua, respeto a las plantas y/o el uso del tacho de basura.	✓		✓		✓		
	Competencias Sociales (convivir)	Si	No	Si	No	Si	No	
14	Propicia en el aula un clima favorable.	✓		✓		✓		
15	Practica valores con sus estudiantes.	✓		✓		✓		
16	Hace que sus estudiantes se sientan orgullosos de lo que hacen.	✓		✓		✓		
17	Trata con afecto, brinda seguridad y confianza a sus estudiantes.	✓		✓		✓		
18	Propicia actividades lúdicas y/o psicomotrices.	✓		✓		✓		
19	Utiliza otros ambientes o lugares para el aprendizaje.	✓		✓		✓		
	Competencias Profesionales (hacer)	Si	No	Si	No	Si	No	
20	Provoca conflictos cognitivos.	✓		✓		✓		
21	Desarrolla actividades significativas.	✓		✓		✓		
22	Prepara y utiliza material educativo pertinente.	✓		✓		✓		
23	Planifica la sesión de aprendizaje.	✓		✓		✓		
24	Monitorea el aprendizaje de sus estudiantes.	✓		✓		✓		

25	Logra la participación activa de los estudiantes.	✓		✓		✓	
26	Utiliza medios audiovisuales.	✓		✓		✓	
27	Realiza los tipos de evaluación: autoevaluación, coevaluación.	✓		✓		✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): EXISTE SUFICIENCIA

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

Apellidos y nombres del juez validador: Dr/ Mg: Jessica Palacios Conroy DNI: 00370752

Especialidad del validador: metodologa

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

07 de 07 del 2018


Firma del Experto Informante.
Especialidad

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE LIDERAZGO PEDAGÓGICO

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	Gestión de las condiciones para la mejora de los aprendizajes							
1	Diagnostica las características del entorno institucional que influyen en el logro de las metas de aprendizaje.	✓		✓		✓		
2	Diseña de manera participativa los instrumentos de gestión colegial teniendo en cuenta las metas de aprendizaje.	✓		✓		✓		
3	Promueve la participación de la comunidad educativa en la toma de decisiones para el desempeño de las metas de aprendizaje.	✓		✓		✓		
4	Genera un clima colegial basado en el respeto.	✓		✓		✓		
5	Maneja estrategias de prevención y resolución pacífica de conflictos.	✓		✓		✓		
6	Promueve la participación organizada de las familias y otras instancias de la comunidad para el logro de las metas de aprendizaje.	✓		✓		✓		
7	Gestiona el uso óptimo de la infraestructura, equipamiento y material educativo disponible, en beneficio de una enseñanza de los estudiantes.	✓		✓		✓		
8	Gestiona el uso óptimo del tiempo en la institución educativa a favor de los aprendizajes.	✓		✓		✓		
9	Gestiona el uso óptimo de los recursos financieros en beneficio de las metas de aprendizaje trazadas por la institución educativa.	✓		✓		✓		
10	Gestiona el desarrollo de estrategias de prevención y manejo de situaciones de riesgo que aseguren la seguridad e integridad de los laboradores del comunidad educativa.	✓		✓		✓		
11	Dirige el equipo administrativo de la institución educativa orientando su desempeño hacia el logro de los objetivos institucionales.	✓		✓		✓		
12	Gestiona la información que produce la institución educativa en favor dela mejora de los aprendizajes.	✓		✓		✓		
13	Implementa estrategias de rendición de cuentas de la gestión colegial ante la comunidad educativa.	✓		✓		✓		
14	Conduce de manera participativa los Procesos de autoevaluación y mejora continua orientados al logro de las metas de aprendizaje.	✓		✓		✓		
	Orientación de los procesos pedagógicos para la mejora de los aprendizajes							
15	Gestiona oportunidades de formación continua de las y los docentes para la mejora de su desempeño.	✓		✓		✓		
16	Genera espacios para el trabajo colaborativo entre los docentes y la reflexión sobre las prácticas pedagógicas.	✓		✓		✓		

17	Estimula la iniciativa de las y los docentes relacionadas con innovaciones e investigaciones pedagógicas.	✓		✓		✓	
18	Orienta y promueve la participación del equipo docente en los Procesos de planificación curricular, a partir del currículo actual.	✓		✓		✓	
19	Propicia una práctica docente basada en el aprendizaje colaborativo, por indagación y el conocimiento de su contexto.	✓		✓		✓	
20	Monitorea y orienta el desarrollo de los Procesos pedagógicos en función del logro de las metas de aprendizaje de los estudiantes.	✓		✓		✓	
21	Monitorea y orienta el desarrollo de evaluación de los aprendizajes a partir de criterios claros y coherentes con los aprendizajes que se desean lograr.	✓		✓		✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): EXISTE SUFICIENCIA

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: FREDY BELITO HILARIO DNI: 4144684

Especialidad del validador: TEMATICO

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

...07...de...07...del 2018..

Fredy Belito Hilario
 Maestro en Docencia Universitaria

Firma del Experto Informante.
 Especialidad

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE PERFIL DEL DOCENTE POR COMPETENCIAS

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	Competencias Intelectuales (conocer)	Si	No	Si	No	Si	No	
1	La docente desarrolla los procesos pedagógicos.	✓		✓		✓		
2	Utiliza estrategias pertinentes para el recojo de los saberes previos.	✓		✓		✓		
3	Realiza preguntas que ayudan al razonamiento del estudiante.	✓		✓		✓		
4	Utiliza estrategias adecuadas para el cumplimiento de las normas o acuerdos del aula.	✓		✓		✓		
5	Dosifica las actividades de acuerdo a la edad del estudiante.	✓		✓		✓		
6	Domina el tema de la sesión de aprendizaje.	✓		✓		✓		
	Competencias Inter e intrapersonales (ser)	Si	No	Si	No	Si	No	
7	Evidencia entusiasmo e interés.	✓		✓		✓		
8	Propicia el trabajo en equipo.	✓		✓		✓		
9	Soluciono conductas negativas de los estudiantes positivamente.	✓		✓		✓		
10	Propicia actividades que favorecen el desarrollo de la autonomía.	✓		✓		✓		
11	Atiende las necesidades del estudiante.	✓		✓		✓		
12	Escucha y contesta a las preguntas de sus estudiantes.	✓		✓		✓		
13	Incentiva el cuidado del agua, respeto a las plantas y/o el uso del tacho de basura.	✓		✓		✓		
	Competencias Sociales (convivir)	Si	No	Si	No	Si	No	
14	Propicia en el aula un clima favorable.	✓		✓		✓		
15	Practica valores con sus estudiantes.	✓		✓		✓		
16	Hace que sus estudiantes se sientan orgullosos de lo que hacen.	✓		✓		✓		
17	Trata con afecto, brinda seguridad y confianza a sus estudiantes.	✓		✓		✓		
18	Propicia actividades lúdicas y/o psicomotrices.	✓		✓		✓		
19	Utiliza otros ambientes o lugares para el aprendizaje.	✓		✓		✓		
	Competencias Profesionales (hacer)	Si	No	Si	No	Si	No	
20	Provoca conflictos cognitivos.	✓		✓		✓		
21	Desarrolla actividades significativas.	✓		✓		✓		
22	Prepara y utiliza material educativo pertinente.	✓		✓		✓		
23	Planifica la sesión de aprendizaje.	✓		✓		✓		
24	Monitorea el aprendizaje de sus estudiantes.	✓		✓		✓		

25	Logra la participación activa de los estudiantes.	✓		✓		✓	
26	Utiliza medios audiovisuales.	✓		✓		✓	
27	Realiza los tipos de evaluación: autoevaluación, coevaluación.	✓		✓		✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): EXISTE SUFICIENCIA

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: FREY BELITO HILARIO DNI: 41446811

Especialidad del validador:..... TEMÁTICO

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

..... de 07 de 2018

Fredy Belito Hilario
Fredy Belito Hilario
Maestro en Docencia Universitaria

Firma del Experto Informante.
 Especialidad

Anexo 11. Acta de aprobación de originalidad de tesis

 UCV UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO	ACTA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD DE TESIS	Código : F06-PP-PR-02.02 Versión : 09 Fecha : 23-03-2018 Página : 1 de 1
------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-----------------------------------------------------------------	-----------------------------------------------------------------------------------

Yo, Jessica Paola Palacios Garay, docente de la Facultad de Ciencias Empresariales y Escuela Profesional de Posgrado de la Universidad César Vallejo, Sede Lima - Este, revisor (a) de la tesis titulada:

"LIDERAZGO PEDAGÓGICO Y SU INFLUENCIA EN EL PERFIL DOCENTE POR COMPETENCIAS DEL PERSONAL DOCENTE DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DE LA RED 04- UGEL 06-SANTA ANITA, 2018", de la estudiante Levi Zarina Montalvo Cortez, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 23% verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin.

La suscrita analizó dicho reporte y concluyó que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.



San Juan de Lurigancho, 11 de Agosto del 2018

Jessica Paola Palacios Garay

Firma

Dra. Jessica Paola Palacios Garay

DNI 00370757

 DIRECCIÓN DE INVESTIGACIÓN UCV PERÚ	 VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN UCV TRUJILLO	
Elaboró Dirección de Investigación	Revisó Responsable del SGC	Revisó Vicerectorado de Investigación

Anexo 12. Certificado de turnitin

The screenshot displays the Turnitin Feedback Studio interface. The main document content is as follows:

ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO

**Liderazgo pedagógico y su influencia en el perfil docente
por competencias de las Instituciones Educativas de la
RED 04 - UGEL 06, Santa Anita - 2018**

TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestría en Gestión Pública

AUTORA:
Dra. Levi Zorini Montalvo Cortez

ASESORA:
Dra. Jessica Paola Palacios Garay

SECCIÓN:
Ciencias Empresariales

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:
Gestión de Políticas Públicas

PERÚ - 2018

On the right side, the 'Todas las fuentes' (All sources) panel is open, showing a list of sources and their percentages:

Source	Percentage
repositorio ucv.edu.pe	16 %
es.slideshare.net	4 %
www.scribd.com	4 %
repositorio ucv.edu.pe	3 %
docplayer.es	3 %
documents.mx	3 %
www.slideshare.net	3 %
Entregado a Universidad	3 %
repositorio ucv.edu.pe	2 %
pt.scribd.com	2 %
Entregado a Universidad	2 %
mylibres	2 %
Entregado a Pontificia	2 %

At the bottom of the interface, the status bar shows: 'Página: 1 de 80', 'Número de palabras: 1953', 'Text-only Report', 'High Resolution', and 'Activado'. The system tray at the bottom right indicates the time as 1:40 p.m. on 9/16/2018.

Anexo 13. Autorización de publicación de tesis

 UCV UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO	AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE TESIS EN REPOSITORIO INSTITUCIONAL UCV	Código : F08-PP-PR-02.02 Versión : 09 Fecha : 23-03-2018 Página : 1 de 1
------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--------------------------------------------------------------------------------------------------------	-----------------------------------------------------------------------------------

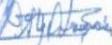
Yo Levi Zarina Montalvo Cortez, identificado con DNI N° 09501758, egresado de la Escuela Profesional de Posgrado de la Universidad César Vallejo, autorizo (X) , No autorizo () la divulgación y comunicación pública de mi trabajo de investigación titulado "Liderazgo Pedagógico y su Influencia en el Perfil Docente por competencias del personal docente de las Instituciones Educativas de la RED 04-UGEL 06- Santa Anita, 2018"; en el Repositorio Institucional de la UCV (<http://repositorio.ucv.edu.pe/>), según lo estipulado en el Decreto Legislativo 822, Ley sobre Derecho de Autor, Art. 23 y Art. 33



 FIRMA

DNI: 09501758

FECHA: 08 de Noviembre del 2018

					
Elaboró	Dirección de Investigación	Revisó	Responsable del SGC	VICERECTORADO DE INVESTIGACION	VICERECTORADO DE INVESTIGACION

Anexo 14. Acta de Aprobación de tesis



AUTORIZACIÓN DE LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

CONSTE POR EL PRESENTE EL VISTO BUENO QUE OTORGA EL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN DE LA ESCUELA DE POSGRADO

Miguel Angel Perez Perez

A LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN QUE PRESENTA:

Levi Zarina Montalvo Cortez

INFORME TÍTULADO:

LIDERAZGO PEDAGÓGICO Y SU INFLUENCIA EN EL PERFIL DOCENTE POR COMPETENCIAS DEL PERSONAL DOCENTE DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DE LA RED 04-UGEL 06- SANTA ANITA, 2018

PARA OBTENER EL TÍTULO O GRADO DE:

Maestra en Gestión Pública

SUSTENTADO EN FECHA: 17 de Agosto del 2018

NOTA O MENCIÓN: 16



Mg. Miguel Angel Perez Perez

FIRMA DEL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN