



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSTGRADO

PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN DOCENCIA

UNIVERSITARIA

**Relación entre competencias docentes y liderazgo de los estudiantes del ix ciclo del
IESPP “Indoamérica” de la ciudad de Trujillo-2019.**

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADEMICO DE:
Maestro en Docencia Universitaria**

AUTOR:

Br. Mario Agustín, Muñoz Montenegro (0000-3600-0689-6894)

ASESORA:

Dra. Jannet Aspiros Bermudez (0000-0002-4737-0944)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

Evaluación y Aprendizaje

TRUJILLO – PERÚ

2019

Dedicatoria

A “mis lindas tres Marías”.

María Obdulia, Obdulia María y María Victoria.

Agradecimiento

A Dios, que ha fortalecido mi espíritu y mi inteligencia.

A mi Vickita, mi Alaec y mis familiares, por el apoyo incondicional.

A los docentes y amigos que han contribuido con mi formación académica.

Página del jurado

Dra. Esther Chunga Pingo

Presidente

Dr. Jorge Eduardo Neciosup Obando

Secretario

Dra. Jannet Aspiros Bermudez

Vocal

DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD

Yo, Mario Agustín Muñoz Montenegro, estudiante del Programa de Maestría en Docencia Universitaria de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo, identificado con DNI N° 19201000, con la tesis titulada: Relación entre competencias docentes y liderazgo de los estudiantes del IX Ciclo del IESPP “Indoamérica”, Trujillo- 2019, declaro bajo juramento que:

La tesis es de mi autoría.

He respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas; por lo tanto, el presente informe de investigación no ha sido copia ni total ni en fragmento.

La tesis no ha sido auto plagiada; es decir, no ha sido publicada ni presentada anteriormente para obtener algún grado académico o título profesional.

Los datos presentados en los resultados no han sido falsificados ni duplicados, ni copiados; y, por lo tanto, los resultados que se presentan en la tesis se constituyen en aportes a la realidad investigadora.

De identificarse fraude (datos falsos), plagio (información sin citar a autores), auto plagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que ya ha sido publicado), piratería (uso ilegal de información ajena) o falsificación (representar falsamente las ideas de otros), asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad César Vallejo.

Trujillo, agosto de 2019.



Br. Muñoz Montenegro, Mario Agustín
DNI N° 19201000

Índice

Pág

Carátula.....	i
Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento.....	iii
Página del jurado.....	iv
Declaratoria de Autenticidad.....	v
Índice.....	vi
RESUMEN.....	vii
ABSTRACT.....	viii
I. INTRODUCCIÓN.....	9
II. MÉTODO.....	22
2.1. Tipo y diseño de investigación.....	22
2.2. Operacionalización de variables.....	23
2.3. Población, muestra y muestreo.....	26
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad.....	27
2.5. Procedimiento.....	28
2.6. Métodos de análisis de datos.....	28
2.7. Aspectos éticos.....	28
III. RESULTADOS.....	29
IV. DISCUSIÓN.....	36
V. CONCLUSIONES.....	40
VI. RECOMENDACIONES.....	41
REFERENCIAS.....	42
ANEXOS.....	46

RESUMEN

Este estudio se realizó con el propósito de conocer la relación entre competencias docentes y liderazgo de los estudiantes del IX Ciclo del IESPP “Indoamérica”, Trujillo- 2019. El tipo de investigación es el denominado no experimental y el diseño utilizado es el llamado correlacional. La muestra de estudio estuvo constituida por 92 estudiantes del IX ciclo de las especialidades de Educación Inicial, Educación Física y Computación e Informática, a quienes se aplicaron el Test de competencias docentes y el Test de liderazgo, con el objetivo de realizar la medición correspondiente. Los instrumentos señalados, son válidos y confiables contando con un coeficiente de Alfa de Crombach de 0.884 y 0.906 respectivamente. Después de realizado el proceso y análisis de la estadística respectiva, el coeficiente de correlación entre competencias docentes y liderazgo alcanzado es de 0.924 que, según el cuadro de valores, corresponde a una correlación muy alta y positiva. Por lo que, se llegó a la siguiente conclusión, existe una relación alta y positiva entre competencias docentes y liderazgo de los estudiantes del IX Ciclo del IESPP “Indoamérica”, Trujillo-2019.

Palabras clave: Competencia, competencias docentes, liderazgo, liderazgo docente, perfil docente.

ABSTRACT

This study was conducted with the purpose of knowing the relationship between teaching competencies and leadership of the students of the IX Cycle of the IESPP "Indoamerica", Trujillo- 2019. The type of research is the so-called non-experimental and the design used is the correlational call. The study sample consisted of 92 students of the ninth cycle of the specialties of Initial Education, Physical Education and Computing and Computer Science, to whom the Teacher Competency Test and the Leadership Test were applied, with the objective of carrying out the corresponding measurement. The indicated instruments are valid and reliable, with a coefficient of Crombach's Alpha of 0.884 and 0.906 respectively. After carrying out the process and analysis of the respective statistics, the coefficient of correlation between teaching competencies and leadership reached is 0.924, which, according to the table of values, corresponds to a very high and positive correlation. Therefore, the following conclusion was reached: there is a high and positive relationship between teaching competencies and leadership of the students of the IX Cycle of the IESPP "Indoamerica", Trujillo-2019.

Keywords: Competence, teaching competences, leadership, teaching leadership, teaching profile.

I. INTRODUCCIÓN

El quehacer educativo en el presente siglo sugiere desafíos a las instituciones de educación y docentes. La tarea magisterial es más diversa y se necesita desarrollar liderazgos y adquirir competencias nuevas, en el transcurso de formación inicial docente, que nos asegure calidad educativa.

Tedesco (1998), plantea que el adoptar una política educativa que aborde el reto de la calidad con igualdad tiene algunas exigencias relacionadas con el profesorado. Una de ellas, que es fundamental, está relacionada con desarrollar competencias complejas, que destruyan rutinas y mecanizaciones de la práctica educativa. El magisterio es una profesión que requiere desarrollar la inteligencia en diferentes contextos; los docentes necesitan inteligencias lógico-afectivas, lógico-deductivas, emocionales y estéticas.

La disposición internacional a formar profesionales integrales y con un desempeño eficiente, es el fundamento principal para el diseño de un currículo basado en competencias. La competencia ha sido definida y asumida de diferentes modos, desde simples saberes para hacer que enfatiza conductas observables y verificables de los estudiantes, o saberes referidos a la función laboral requerida en los desempeños para ocupar cargos, hasta los saberes adquiridos al participar activamente en sus aprendizajes, y saberes complejos que integran el saber ser, conocer y hacer, involucrando actuaciones integrales de los estudiantes que les permitan realizar el análisis y la resolución de problemas contextuales.

En correspondencia al enfoque sistémico complejo, se plantea que la competencia es un proceso de desempeños laborales con eficacia y eficiencia, en diferentes ambientes, que permite actuaciones responsables y satisfactorias, y demostraciones de capacidades de hacer con saber y siendo consciente acerca con conciencia sobre los efectos de ese hacer en el contexto. Es un proceso complejo de desempeños, ya que, en determinada situación, compromete actuaciones e interacciones de las diferentes dimensiones humanas (cognitivas, motoras, afectivas, volitivas, valorativas), y de los contextos, permitiéndole abordar sus desempeños de modo completo. Lo idóneo está referido al grado de calidad esperada al lograr las competencias. No son simples saber hacer, sino de hacerlos con eficiencia y eficacia, y saberes ser reflexivos. Así, la competencia evidencia prácticas de conocimiento, habilidad, destreza y actitud, lo cual implica un funcionamiento integral del estudiante en que se articula y se provee posibilidades de toma de decisión inteligente en diversos

contextos (Tobón y García, 2008)

Por otro lado, el liderazgo docente se ha planteado como visiones más amplias de los aprendizajes, perspectivas que incluyen a más personas que los alumnos y el resultado de enseñar. Los líderes guían a los agentes de la educación con el fin de conseguir los objetivos propuestos. Acorde con las definiciones de líder docente, se trata de procesos particulares para influenciar socialmente con propósitos morales en el logro de los fines pedagógicos (Gil, 2013)

En este sentido, el Currículo de Educación Pedagógica en el Perú, propone formar integralmente a los estudiantes de pedagogía, permitiéndoles fortalecer sus desarrollos personales, sensibilidades sociales, capacidades interactivas, manejo grupal, resolver conflictos, manejar con pertinencia las diversidades y desarrollar capacidades de investigación, para que asuman roles como agentes asumir un rol como agentes cambiantes, líderes, recreadores culturales, respetuosos de los patrimonios comunales, capaces de la promoción participativa, construcción de contenidos y contribución a transformar la sociedad.

El formar docentes presenta una problemática no limitada a una sobreoferta docente, sino a desfases históricos de los modelos de enseñar que prevalecen en nuestro sistema educativo, relacionados a los progresos pedagógicos internacionales, así como en las deficiencias formativas profesionales, que llevan a perpetuar enseñanzas basadas en el copiar, el dictar y repetir. Así, los modelos pedagógicos de la propuesta curricular, revaloran la formación personal y humana que involucra formarlos como ciudadanos, seres éticos, democráticos, responsables, solidarios, promotores culturales de la vida y de respetar las diversidades, con capacidades de reflexión y criticidad, buscadores de alternativas para solucionar problemas, favorecedores trabajos grupales, que articulen la teoría con sus práctica, aspectos importantes para desarrollarse en diversos contextos sociales (Ministerio de Educación del Perú, 2010)

Además, en nuestro país, los docentes intentan buscar nuevos modelos educativos en el que no solo cambien los conocimientos, sino que principalmente esperan cambiar las relaciones entre profesores y alumnos.

El estudiante del IESPP “Indoamérica”, al concluir sus estudios, han de manifestar las capacidades requeridas en el Diseño Curricular Básico Nacional y las capacidades de líder

demandada por la educación actual; no obstante, las observaciones realizadas no reflejan completamente lo planteado en las normas.

Los estudiantes no son motivadores y no muestran optimismo y entusiasmo. No saben comunicarse ni escuchar a los demás. Son poco confiables. La personalidad, carácter e integridad, son poco coherentes. No posee perseverancia y tenacidad para realizar emprendimientos. Muestran poca práctica para promover relaciones interpersonales en el aula. Deficientes conocimientos pedagógicos que permitan llevar adelante el proceso de aprendizaje. Escasas acciones para motivar, contribuir a formar valores y cambiar comportamientos priorizados institucionalmente. Escasa participación activa en la vida institucional. Por lo que, se cree útil desarrollar un estudio para relacionar las variables liderazgo y competencias docentes en estudiantes del IESPP “Indoamérica”, de la ciudad de Trujillo en el año 2019.

Para el presente trabajo se ha revisado diferentes fuentes de información bibliográfica, encontrando trabajos que tienen relación con la presente investigación, así tenemos a nivel Internacional a Jofré (2016), en la investigación: Cambios y percepciones de las facultades de educación sobre las políticas de formación inicial docente. España. Universitat de Barcelona. La investigación es cualitativa de Estudio de Caso; con un grupo muestral de 20 profesores y 30 estudiantes de la Facultad de Educación en la especialidad de Historia y Geografía, que pertenecen a universidades particulares de Chile; se aplicaron entrevistas, observación y grupos de discusión/validación. Las conclusiones son las siguientes: Los diálogos en reuniones informales, formales, y observaciones, nos han mostrado en forma real sobre las políticas educativas y lo subjetivo de su interpretación. Las implicaciones sobre políticas de formación inicial docente, han creado malestar en profesores, estudiantes e instituciones educativas; asimismo, docentes y alumnos se sienten presionados desde que se plantea la crítica al sistema, y a los instrumentos lesionan sus identidades. No obstante, que los lineamientos afectan su independencia y estado, los profesores, regidos por sus compromisos, creen en su capacidad y en lo importante de su rol social; y son capaces de conquistar un nuevo espacio profesional a partir de nuevos discursos, y prácticas. Esto lleva a considerar que la necesidad da cuenta que, atender a la necesidad de ocuparnos sobre la formación profesional docente según los nuevos lineamientos de política educativa y sus pedidos, es admitir las propias contradicciones y presiones incluidas en la construcción de la misma formación profesional. La discrepancia contra la evaluación de habilitación

simboliza las tensiones contra la lógica de los docentes como profesionales, basada en las necesidades sociales de una economía de mercado. También a Horn (2013), en la investigación: Liderazgo escolar en Chile y su influencia en los resultados de aprendizaje. España. Universidad Autónoma de Madrid. El estudio es cuantitativo descriptivo; tiene un grupo muestral con 24,055 estudiantes de 4° Básico; se aplicaron encuestas. Las conclusiones son las siguientes: Se comprobó que el liderazgo explica un 7% de la varianza del desarrollo de capacidades en los alumnos en el curso de Lenguaje y el 8% de la varianza en el curso de matemática. Estos resultados son más bajos que los observados en los modelos de liderazgo intermedios, en razón a las variables mediadoras (que explicarían entre el 11% y el 28%), lo que verifica una mayor influencia del liderazgo en la variable que media los desempeños docentes, en relación a la influencia que puede tener el directivo en el rendimiento del alumno. Las influencias del líder en los aprendizajes del estudiante se consideran dentro de lo planteado, en relación a las referencias bibliográficas internacionales (entre un 5% y 7% para resultados sobre niveles socioeconómicos), y en el nivel de resultados de otras investigaciones nacionales (4% y 11% según autores) Además, a Agustín (2014), en la investigación: Liderazgo Docente y Disciplina en el Aula. Estudio realizado en establecimientos públicos del nivel primario, distrito No. 09-0102 del área urbana de Quetzaltenango. Guatemala. La investigación es descriptiva; en un grupo muestral de 71 alumnos y 4 profesores; se aplicaron dos Cuestionarios y una lista de Cotejos. Las conclusiones fueron las siguientes: El liderazgo y la disciplina son instrumentos del aprendizaje-enseñanza, que el docente debe efectuar con el objetivo de asegurar e impulsar la formación humana, promover un clima agradable y obtener rendimientos adecuados en los estudiantes. Las relaciones que se establecen entre el docente líder y la aplicación de la disciplina en el aula logra un ambiente emocionalmente adecuado para todos; ya que produce situaciones de responsabilidad participación, motivación respeto mutuo, compromiso, confianza y libertad, los docentes poseen estrategias y capacidades para el mejoramiento conductual de los estudiantes: ofrecer orientaciones, dar cariño, ser el ejemplo, programar actos motivadores y de interés y trabajos grupales; no obstante, no existe coherencia entre lo dicho y lo echo. Entre las capacidades empleadas por los profesores líderes para suscitar disciplina en el salón de clases, se señalan: tener un alto nivel de interés en las sesiones de aprendizaje, dar felicitaciones y motivación a sus alumnos, instituir límites de efectividad, dar cuotas de responsabilidades y crear actividades que animen el interés y la auto disciplina, aunque muchas veces las olvidan y omiten.

En cuanto a investigaciones nacionales tenemos a Calisaya (2015), en la investigación: Competencias profesionales de docentes de educación inicial: una mirada desde sus protagonistas. Lima. Universidad San Ignacio de Loyola. La investigación es cualitativa: en un grupo muestral de 19 profesoras de Educación Inicial de la provincia de San Román; se aplicaron una Entrevista a profundidad y Grupos de discusión. Las conclusiones fueron las siguientes: Acerca de las concepciones del desempeño docente: perfiles docentes, preparación para los aprendizajes, enseñar en las aulas y profesionalidad de los profesores; en donde se observa que las capacidades de las profesoras de educación inicial se realizan de acuerdo a las necesidades de sus contextos educativos. En estos contextos se muestra su habilidad social, compromisos y motivaciones para un mejor desempeño. En las programaciones curriculares se incide en la separación entre la propuesta curricular nacional y de la región, lo que crea problemas en las aulas. Esto demuestra la necesidad de contar con un clima escolar favorable para obtener aprendizajes excelentes; también, el docente debe tener actualizaciones pedagógicas, adecuado monitoreo y supervisión educativa para garantizar el desarrollo pertinente de competencias docentes. También, a Calderón, Chávarry y Chanduví (2016), en la investigación: Programa de liderazgo transformacional para mejorar el desempeño docente en Institución Educativa del nivel primario. Perú. Universidad Señor de Sipán. La investigación es Aplicada; en un grupo muestral de 17 profesores; se aplicó una encuesta. Las conclusiones fueron las siguientes: El grado de desempeños docentes en la I. E. de Pacora, previo a la ejecución del Programa de Liderazgo Transformacional fue que el 41,2% poseen desempeños mínimos; el 58,8% de los profesores poseen desempeños meridianamente satisfactorios. El Programa de Liderazgo Transformacional, basado en las teorías cognitivas y humanistas, para mejorar los desempeños docentes en la I. E. de Pacora, en la Región Lambayeque, ha tenido influencia significativa en los desempeños docentes con niveles de significatividad del 95%. Los niveles de desempeños magisteriales en la I. E. de Pacora, luego de la ejecución del Programa de Liderazgo Transformacional fue que el 5,9% poseen desempeños mínimos; 35,3% de los profesores poseen desempeños meridianamente satisfactorios y el 58,8% de los profesores poseen desempeños satisfactorios. Además, a Loza (2014), en la investigación: Liderazgo y compromiso organizacional en los docentes de la Institución Educativa Particular “Simón Bolívar” de la ciudad de Tarapoto. Perú. Universidad San Martín de Porres. La investigación es no experimental; en un grupo muestral de 100 profesores; se aplicaron el Cuestionario de Estilos de Liderazgo Protocolo (CELID) y la

Escala de Compromiso Organizacional. La conclusión fue la siguiente: Existe relación entre el estilo de liderazgo y los compromisos organizacionales, con una dependencia mostrada con un X^2 calculado de 24.82 y un X^2 tabular de 9.49 con 4 grados de libertad y 0.05 de nivel significativo. Existe relación entre el estilo de liderazgo liberal y compromisos organizacionales, con una dependencia mostrada con un X^2 calculado de 9,92 y un X^2 tabular de 5,99 con 2 grados de libertad y 0.05 de nivel significativo. Existe relación entre estilo de liderazgo transaccional y compromisos organizacionales, con una dependencia mostrada con un X^2 calculado de 16.01 y un X^2 tabular de 5.99 con 2 grados de libertad y 0.05 de nivel significativo. Existe relación entre estilo de liderazgo transformacional y compromisos organizacionales, con una dependencia mostrada con un X^2 calculado de 12.15 y un X^2 tabular de 5.99 con 2 grados de libertad y 0.05 de nivel significatividad. En los estilos de liderazgos se ha obtenido que el liderazgo transaccional representa el 44%, el 32% el estilo transformacional y 24% el estilo liberal; demostrando que el estilo transaccional involucra motivaciones y orientación de los participantes y que apelan al interés de los mismos. En relación a los compromisos organizacionales se ha obtenido que los compromisos afectivos con 56%, el compromiso continuo con 26% y los compromisos normativos con 18%.

Así mismo, en cuanto a las investigaciones locales relacionado con el tema podemos mencionar a Goya y Jara (2015), en el estudio: Nivel de formación profesional de las docentes que atienden a niños y niñas de 3 a 5 años con habilidades diferentes de Instituciones Educativas Públicas y Privadas de la UGEL N° 03 de Trujillo. Trujillo. UPAO. El estudio es descriptivo-correlacional; en un grupo muestral de 169 profesoras de instituciones de Educación Inicial de la UGEL 3 de Trujillo; se aplicó un Test. Las conclusiones fueron las siguientes: En Formación profesional el 4.1% se hallan en un grado Muy bueno, 43.2% de profesoras se hallan en un grado bueno, 47.9% de profesoras se hallan en grado regular y 4.7% de profesoras se hallan en un grado deficiente; también, en la disposición de cuidado a los niños con habilidades diferentes de la UGEL 3 Trujillo, el 19.5% se hallan en un grado Muy bueno, 60.4% se hallan en un grado bueno, 20.1% se hallan en un grado regular. También a Sandoval (2014), en la investigación: Gestión administrativa y desempeño docente en el Instituto Superior de Pacasmayo, 2014. Perú. La investigación es correlacional; en un grupo muestral de 75 profesores; se aplicaron un Cuestionario de Gestión Administrativa y una Ficha de Desempeño Docente. Las conclusiones fueron las siguientes: Se consiguió determinar la existencia de relaciones

significativas entre gestión administrativa y desempeños docentes en el Instituto de Educación Superior de Pacasmayo en el año 2014, al alcanzar valores $p\text{-valor}<0,01$; con un valor $r= 342$ según la prueba Tau-b de Kendall; Así, se planteó que una adecuada Gestión Administrativa mejora los Desempeños docentes, según opiniones de los docentes del Instituto de Educación Superior de Pacasmayo.

En lo concerniente a las competencias docentes, hacemos referencia a la formación docente, donde el enseñar es una carrera y como tal se necesita docentes preparados y profesionales; para prepararse requiere formación en competencias y especializaciones que le permitan ejercer servicios educativos valorados por la sociedad. Los profesores son quienes se dedican, en forma profesional, a la tarea educativa; son quienes ayudan a promoverse como humanos a los demás; son quienes contribuyen a que los alumnos desplieguen sus potencialidades, participen con responsabilidad en las actividades sociales y se integren en sus contextos culturales (Blat y Marín, 1980) El profesorado es una carrera condicionada por diversas circunstancias materiales; que se caracteriza por poseer conjuntos determinados de conocimientos, que se construyen en instituciones especializadas, las escuelas, que serán, según Hargreaves (1996), las que determinarán las facilidades o dificultades de la labor educativa, ya que la escuela determina el ejercicio docente. Las concepciones comprensivas del enseñar, suponen conceptos diversos en la planificación formativa; conceptos que capturen lo complejo de la labor magisterial, y elaboren competencias capaces de atender estos procesos complejos (Diker y Terigi, 1997)

Acerca de los modelos de formación docente Portilla (2002), expresa que existe el modelo académico, que se basa en la concepción de que los procesos de enseñar transfieren contenidos. El docente es un especialista en algunas materias y su objetivo es la enseñanza de los conocimientos disciplinares a los alumnos. El proceso formativo de los profesores está interrelacionado con el manejo de la temática y los conocimientos que transmite. En esta perspectiva, lo importante es que los profesores tengan conocimientos sólidos sobre los cursos dictados; en la perspectiva de la formación docente se acentúa el conocimiento sólido de la materia de enseñanza, dando significatividad prioritaria a la disciplinariedad (Diker y Terigi, 1997) y considera el adiestramiento pedagógico como vano e innecesario, y como una dificultad para la formación inicial docente (Davini, 1995). También el modelo técnico, que procura brindar al proceso de enseñar una nueva categoría, estatus, impulsando grandes adelantos en la investigación y ejercicio de las prácticas docentes. Los profesores, como

técnicos, buscan fórmulas de cómo enseñar, las ejercitan, con el fin de que los estudiantes logren aprendizajes. Los problemas aparecen cuando no se valoran el entorno social y los rasgos propios de estudiantes y profesores que intervienen en los procesos pedagógicos. Esta perspectiva instaura una diferencia entre los contenidos teóricos y los contenidos prácticos, entendiendo la práctica como aplicación de la teoría (Diker y Terigi, 1997) Desde esta perspectiva se centraliza el interés en el contenido y las habilidades para enseñar: el aprendizaje de la enseñanza involucra adquirir prácticas y principios derivados de las investigaciones científicas sobre el proceso de enseñar y las competencias son definidas en relación a las actuaciones (Feiman-Nemser, 1990). Por otro lado, el modelo de la práctica, que nace como un juicio crítico al modelo técnico, es una perspectiva reflexiva acerca de la práctica docente; sobre las prácticas que perciben el enseñar como actividades en las que no se dictan reglas para lograr los aprendizajes esperados. Además, la perspectiva reflexiva acerca de la práctica proporciona a los profesores el rol de profesionales del enseñar, que se mueven en contextos complejos, variables, inciertos y conflictivos; formando docentes investigadores en las aulas. La actividad reflexiva se torna en procesos investigativos, que permiten a estudiantes y alumnos aproximarse a circunstancias reales y obtener aprendizajes vinculados a su entorno; construyéndose pensamientos reales, sin imitar o reproducir su ambiente, sino con el planteamiento crítico y reflexivo (Portilla, 2002). Además, el modelo reflexivo en las prácticas docentes que buscan reconstruir la sociedad, entiende el enseñar, en tanto, actividades críticas y prácticas sociales saturadas de elecciones morales, donde los principios éticos se traducen comportamientos que orientan los procesos de aprendizaje y enseñanza. Ven a los profesores como profesionales autónomos que reflexionan de manera crítica sobre sus prácticas docentes (Pérez, 1992)

Las competencias, son capacidades generales o potencialidades adquiridas por las personas, que les permiten el aprendizaje y la utilización, del mismo, para enfrentar nuevas circunstancias, lograr la resolución de problemas de la realidad, así como plantear planes de vida profesionales y personales (Rul y Cambra, 2007) Ser competentes es ser capaces de enfrentar, a partir de las capacidades logradas, nuevos retos que suponen ir más lejos del aprendizaje adquirido (Monereo y Pozo, 2007) En un concepto dinámico de competencia se expresa que: se adquiere, se moviliza y se desarrolla perennemente y no se puede dar explicación y demostración con independencia de los contextos donde se desarrolla; así, para ser competentes se necesita saber ser, saber actuar y hacer en forma holística, como sujetos participantes e integrados al contexto que necesita ser comprendido (Galvis, 2007)

Orientados por la Ley de Institutos y Escuelas de Educación Superior y su Reglamento aprobado por D. S. N° 004-2010-ED. La Dirección de Educación Superior Pedagógica del Ministerio de Educación del Perú, elaboró el Diseño Curricular Básico Nacional (DCBN)

El currículo señalado, conserva lo mejor de los currículos precedentes, agrega los progresos científicos y tecnológicos, y las exigencias sociales; favorece el progreso de capacidades profesionales para desempeños eficientes y eficaces en espacios educativos y sociales donde trabajen los futuros profesores.

Las dimensiones de las competencias docentes, son aspectos de desempeño en la que los alumnos desarrollan y fortalecen sus capacidades profesionales. Entre las que destacan la dimensión personal, que favorece el autoconocimiento, el identificar la motivación, el potencial y la necesidad de su desarrollo como persona. Propone a los alumnos el desafío de apropiarse de una identificación como personas únicas e irrepetibles, fruto de su historia como persona y como ser social, que orienta su proyecto de vida, y se compromete a ejercerlo contando con valores y principios propios de su carrera. La dimensión profesional pedagógica, que involucra el manejo de conocimientos disciplinares y pedagógicos de su especialidad y el adquirir nuevas competencias, capacidades y habilidades docentes para gestionar con eficiencia el aprendizaje relevante de los estudiantes. La dimensión socio comunitario: mejora la convivencia armónica, busca el bienestar comunal y desarrolla la identidad de la institución, la localidad, la región y el país, como resultado de desarrollar valores, y habilidades sociales en diversos contextos. Favorece la ciudadanía, la intervención con autonomía, responsabilidad y compromiso en los procesos de consolidación y descentralización de la sociedad democrática, fortaleciendo la conciencia de pertenencia e identidad; contribuye desde su desempeño pedagógico a disminuir el nivel de pobreza, la exclusión y el desarrollo nacional en los marcos de la globalización (Ministerio de Educación del Perú, 2010)

Existen diversas concepciones de liderazgo. El vocablo líder proviene del inglés “lead”, que indica la habilidad de conducción de grupos humanos, en caso de guerra, en causas políticas, en instituciones, etc. Por consiguiente, líder es similar a guía y liderazgo a guiar. Así, Rojas y Gaspar (2006), expresan que el liderar supone conducir grupos de personas. También Bolívar (1997), incrementa el concepto al señalar que liderar es una manera específica de influenciar a los demás a realizar cambios voluntarios en sus actos, opiniones y credos, en relación al desarrollo de labores y proyectos en común. Por su parte García (2006), plantea

que el líder posee procesos de influencia en las acciones de individuos o grupos en el esfuerzo por lograr metas en determinadas situaciones. Según Silíceo, Angulo y Silíceo (2001), el atributo principal del líder es la orientar a los demás para el provecho personal y grupal, reforzando comportamientos y actitudes correctas. Lo mencionado se aplica al medio educativo donde los directivos líderes orientan el desarrollo de las actividades de modo correcto, proporcionan los materiales y los ambientes necesarios para la labor efectiva, verifican que el trabajo se haga en forma eficiente y lo evalúan, e introducen innovaciones y cambios para la buena marcha de la institución. También hay que añadir que los directivos no deben pensar que el cargo es una situación de privilegio, que le permite cometer injusticias y no asumir sus responsabilidades.

Existen diversos estilos de liderazgo, entre los que destacan los líderes autoritarios o autocráticos centralizan el mando y las resoluciones; el subordinado no tiene independencia para hacer elecciones. Expresa Chiavenato (2002b), que los liderazgos autocráticos son dominantes, imparten mandatos y esperan sumisión del subordinado. El grupo sometido a liderazgos autocráticos presenta mayor cantidad de productos, pero, se muestra agresivo, tenso y frustrado. Los líderes señalados son temidos por los subordinados, quienes laboran cuando son supervisados. Los líderes directivos imparten disposiciones sin consultar y esperan que se cumplan. Estos líderes son dogmáticos y firmes. Dirigen mostrando habilidades para brindar o quitar premios y castigos. Los líderes democráticos tienen estilos directivos que permiten participar a los demás en analizar la problemática y la toma de decisiones (Hernández, 2006) Se caracterizan por consultar y persuadir a sus colaboradores sobre la decisión propuesta y el compromiso de participar. Son comunicativos, estimulan a la persona a participar y se preocupan por los trabajos grupales. Actúan como facilitadores en la orientación grupal, ayudándolos en la solución de problemas, planteando acciones y proponiendo ideas. El grupo dirigido con líderes democráticos presentan excelentes resultados laborales, acompañados de climas agradables, de grupos integrados, de gente responsable y comprometida. Este estilo es recomendado en el desempeño docente y administrativo ya que, según las investigaciones, es más motivador en el enseñar y aprender. Los líderes liberales permiten independencia al tomar decisión individual o grupal; participa a solicitud grupal y emplea su autoridad en pocos casos. La conducta de los líderes es impreciso e inestable. El grupo sometido a los líderes liberales no tiene buen desempeño cuantitativo y cualitativo, en referencia a su labor y presenta signos de individualidad, desunión, descontento, cólera y no respetan e ignoran el liderazgo. Según Alvarado (1996)

estos líderes dependen del subalterno para establecer su propio objetivo y el medio para alcanzarlo. Por brindar a los subalternos un alto nivel de libertad en sus labores, se lo recomienda cuando los grupos son maduros y responsables, y muestran habilidades, son seguros y confiables.

Las dimensiones del liderazgo, nos permiten identificar ciertas cualidades de los líderes, entre los que resaltan la motivación que inspira el líder docente, que es la cualidad necesaria en los líderes docentes, es la motivación que despliega en sus colaboradores, estimulando una autoexigencia que les permita mejorar su labor. Según Pascual (1988), los líderes docentes motivan a los colaboradores al hacerlos tomar conciencia de lo que valen los resultados obtenidos en favor de la institución. Estos liderazgos docentes orientan la formación de la capacidad personal y profesional para lograr mayor nivel de actuación pedagógica. La estimulación intelectual del líder docente hacia sus seguidores, que según Pascual (1988), los líderes docentes estimulan intelectualmente a los participantes cuando motivan la autoexigencia de sus desempeños y buscan mejorar. El estimular intelectualmente logra que los participantes dejen sus concepciones rutinarias, estimulándolos a revisar la problemática que necesita solución (Vega y Zavala, 2004) La estimulación intelectual, involucra, el establecimiento de normas que desarrollen conductas favorables al aprendizaje y la generación desafíos que mejoren sus conocimientos y habilidades. El acompañamiento del líder docente en el desarrollo de capacidades individuales, que significa la interrelación entre los líderes y los subalternos para desarrollar sus habilidades, asumiendo la confianza como sustento estructural. Fischman (2005), enfatiza el beneficio que los líderes comunican a sus subalternos, cuando se preocupan por sus logros personales y profesionales. Si los líderes confían en sí mismos, podrán ampliar su confianza a los otros y luego recogerla (Cooper, 1998). La influencia ética del líder docente en los seguidores. La honestidad de los líderes docentes se transfiere, si se perciben en él altos ideales y valores, como resultado de su autodomínio (Vallaes, 2006) Los valores son creados y transmitidos a los seguidores, por los líderes (Echaniz, 2001) El ser íntegros y practicar valores, son resultados de concepciones internas que los líderes poseen y que se proyectan al actuar coherentemente con lo expresado. El liderar supone relaciones cercanas entre líderes y seguidores y presuponen acompañamientos del líder que muestra altos niveles de conductas morales. Si los seguidores perciben, en los líderes, comportamientos basados en valores, les confieren autoridad en su rol de orientadores y formadores. La tolerancia psicológica del líder docente, que es la habilidad de los líderes para emplear

comportamientos tolerantes ante acciones conflictivas (Alvarez, 1999) Además, la tolerancia psicológica tiene relación con que los líderes acepten la diversidad de respuestas de los participantes ante la influencia que ejerza para desarrollar sus destrezas. Es probable que algunos participantes no cubran las esperanzas que exigen los líderes. Así, es de importancia que los líderes docentes cuenten con autocontrol, serenidad y paciencia frente a los desempeños mostrados por los participantes. Es de necesidad que los líderes docentes puedan tener control emocional para enfrentar ciertas circunstancias, lleguen a ser más racionales y puedan manipular con eficiencia sus niveles de tensión (Cooper, 1998)

Así, se formula la pregunta ¿Qué relación existe entre las competencias docentes y del liderazgo de los estudiantes del IX ciclo del IESPP “Indoamérica”, Trujillo-2019?

El presente estudio, muestra conveniencia al pretender que los alumnos asuman liderazgos en las aulas y que puedan responder adecuadamente en diversos escenarios educativos. Para lograr esto, se deben desarrollar como personas, profesionales pedagogos y en la esfera social y comunitaria de su formación docente; tienen implicaciones prácticas porque el resultado obtenido servirá para que la autoridad educativa y profesores especialistas planteen propuesta para solucionar los problemas hallados, al tener como meta mejorar la calidad educativa y el beneficio de los alumnos de formación docente; muestra relevancia social porque los futuros profesores, van a responsabilizarse de mejorar, los aprendizajes de sus estudiantes; tiene alcance teórico porque el resultado obtenido en el estudio servirá como contribución en el aumento del conocimiento científico acerca del tema de competencias docentes, que según el enfoque sistémico complejo, son saberes complejos que integran el saber ser, conocer y hacer, involucrando actuaciones integrales de los estudiantes que les permitan realizar el análisis y la resolución de problemas contextuales (Tobón y García, 2008); y el liderazgo en estudiantes de formación pedagógica, basado en la teoría del liderazgo transformacional, que plantea un liderazgo que se caracteriza por la influencia que los líderes ejercen en los participantes y en la institución (Vega y Zavala, 2004), es decir, establecer la relación entre estas variables, si a mayor nivel de competencias docentes, existe mayor nivel de liderazgo; y muestra presenta un beneficio metodológico, porque esta investigación aporta métodos e instrumentos acerca de las competencias docentes y liderazgo en alumnos de formación pedagógica.

Las hipótesis han sido planteadas como existe una correlación alta y positiva entre las competencias docentes y el liderazgo de los estudiantes del IX ciclo del IESPP “Indoamérica”, Trujillo-2019; asimismo, la hipótesis nula como no existe una correlación alta y positiva entre las competencias docentes y el liderazgo de los estudiantes del IX ciclo del IESPP “Indoamérica”, Trujillo-2019.

Además, se han establecido las siguientes hipótesis específicas: Existe una correlación alta y positiva entre la dimensión personal de las competencias docentes y el liderazgo de los estudiantes del IX ciclo del IESPP “Indoamérica”, Trujillo-2019. Existe una correlación alta y positiva entre la dimensión profesional pedagógica de las competencias docentes y el liderazgo de los estudiantes del IX ciclo del IESPP “Indoamérica”, Trujillo-2019. Existe una correlación alta y positiva entre la dimensión sociocomunitaria de las competencias docentes y el liderazgo de los estudiantes del IX ciclo del IESPP “Indoamérica”, Trujillo-2019.

El objetivo general ha sido planteado en determinar qué relación existe entre las competencias docentes y el liderazgo de los estudiantes del IX ciclo del IESPP “Indoamérica”, Trujillo-2019.

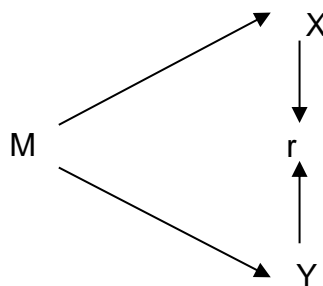
Los objetivos específicos Se han planteado como identificar el nivel de desarrollo de las competencias docentes; identificar el nivel de desarrollo del liderazgo; establecer la correlación estadística entre el nivel de desarrollo de las competencias docentes y el nivel de desarrollo del liderazgo; además, establecer la correlación estadística entre la dimensión personal de las competencias docentes y el liderazgo; establecer la correlación estadística entre la dimensión profesional pedagógica de las competencias docentes y el liderazgo; establecer la correlación estadística entre la dimensión sociocomunitaria de las competencias docentes y el liderazgo.

II. MÉTODO

El tipo de investigación, es el llamado investigación básica, pura o fundamental, que nos lleva a la exploración del nuevo conocimiento, sin consecuencias prácticas específicas. Tiene como objetivo la recolección de información de la realidad para engrandecer los conocimientos científicos, con orientación a descubrir leyes y principios. Demanda el conocimiento de la realidad sin la aplicación de experimentos; también es denominada investigación descriptiva (Sánchez y Reyes, 1996)

El diseño de investigación es el denominado descriptivo correlacional, que involucra recoger información de dos o más aspectos de grupos de sujetos con el objetivo conocer la relación entre los aspectos señalados (Sánchez y Reyes, 1996)

El diagrama es el siguiente:



Dónde:

M: Muestra (92 Estudiantes del IX ciclo del IESPP “Indoamérica”)

X: Observación N° 1 (Competencias docentes)

Y: Observación N° 2 (Liderazgo)

R: Coeficiente de Correlación.

2.2. Operacionalización de variables

Variable 1	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Valoración
Competencias docentes	La capacidad individual para emprender actividades que requieren una planificación, una ejecución y un control autónomos; es la capacidad de usar el conocimiento y las destrezas relacionadas con productos y procesos, así como de actuar eficazmente para alcanzar un objetivo. (Zabalza, M. 2003)	Comprende las dimensiones: Personal, que favorece el autoconocimiento, el identificar la motivación, el potencial y la necesidad de su desarrollo como persona; profesional-pedagógico, que involucra el manejo de conocimientos disciplinares y pedagógicos de su especialidad y el adquirir nuevas competencias, capacidades y habilidades docentes para gestionar con	Personal	Demuestra capacidad de escucha, tolerancia y respeto en diversos contextos comunicativos.	Escala de intervalos
				Demuestra ética, compromiso y autodisciplina en las tareas que asume.	
				Actúa con iniciativa y espíritu emprendedor para lograr sus metas.	
				Se actualiza permanentemente asumiendo el aprendizaje como proceso de autoformación.	
				Preserva y enriquece su salud física, mental y social.	
				Preserva y conserva el ambiente para mejorar la calidad de vida.	
			Profesional pedagógico	Analiza y sistematiza información de fuentes primarias, de resultados de innovaciones e investigaciones, así como de bibliografía actualizada.	
				Maneja teorías y enfoques pedagógicos actuales que sustentan los procesos de enseñanza aprendizaje.	
				Domina los contenidos de la carrera y los organiza para generar aprendizajes en diferentes contextos.	
				Planifica, con enfoque interdisciplinario y pertinencia, procesos de enseñanza y aprendizaje.	
				Selecciona y diseña creativamente recursos y espacios educativos en función a los aprendizajes previstos y a las características de los alumnos.	
				Aplica estrategias didácticas pertinentes e	

		<p>eficiencia el aprendizaje relevante de los estudiantes; y socio comunitario, que mejora la convivencia armónica, busca el bienestar comunal y desarrolla la identidad de la institución, la localidad, la región y el país, como resultado de desarrollar valores, y habilidades sociales en diversos contextos.</p>		<p>innovadoras que promuevan aprendizajes en sus alumnos.</p>	
				<p>Utiliza las TIC en los procesos pedagógicos que desarrolla.</p>	
				<p>Diseña, selecciona o adapta estrategias, técnicas e instrumentos de evaluación coherentes con los propósitos educativos y las características de los alumnos.</p>	
				<p>Utiliza los resultados de la evaluación para la toma de decisiones.</p>	
		Socio comunitaria	<p>Propicia un clima de respeto y de sinergias en la interacción con otros actores socio-educativos para fortalecer la gestión institucional.</p>		
			<p>Promueve desde su práctica una cultura de prevención y cuidado de la salud integral (física, mental y ambiental).</p>		
			<p>Promueve un clima de equidad, a partir del reconocimiento y valoración de la diversidad lingüística y cultural de la región.</p>		

Variable 2	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Valoración
Liderazgo	Liderazgo es la influencia interpersonal ejercida en una situación, dirigida a través del proceso de comunicación humana a la consecución de uno o diversos objetivos específicos. (Chiavenato, I. 2002b)	Son las cualidades que manifiestan los docentes para influir positivamente en los demás a través de las relaciones interpersonales y conseguir un objetivo común, a través de la motivación que inspira el líder, la estimulación intelectual del líder hacia sus seguidores, el acompañamiento del líder en el desarrollo de capacidades individuales, la influencia ética del líder en los seguidores y la tolerancia psicológica del	La motivación.	<p>Proyecta en los demás un entusiasmo contagiante ante los nuevos desafíos y metas.</p> <p>Provoca con su ejemplo una mayor autoexigencia para buscar elevar la calidad de su trabajo.</p> <p>Se interesa por conocer el entorno, intercambiar ideas sobre el mismo y proponer metas en relación al futuro institucional.</p> <p>Sus ideas y aportes son valorados y aceptados por los demás, de tal manera que se genera una visión compartida.</p>	Escala de intervalos
			La estimulación intelectual.	<p>Su actitud permanentemente inconformista lo lleva a estimular en los demás la búsqueda de nuevas formas para lograr mejores resultados.</p> <p>Cuestiona la forma tradicional o habitual de hacer las cosas buscando un replanteamiento de las mismas para su mejora.</p> <p>Anima a ver los problemas desde diferentes ópticas.</p> <p>Estimula a que los demás se arriesguen a proponer nuevas ideas, opiniones y aportes para resolver problemas de una forma creativa e innovadora.</p>	
			El acompañamiento.	<p>Brinda un trato cercano, cálido y de confianza a los demás.</p> <p>Se interesa por escuchar a las personas.</p> <p>Se interesa por el desarrollo personal y profesional de los demás miembros.</p> <p>Impulsa a las personas a interesarse por ayudar a los demás.</p>	
			La influencia ética.	<p>Inspira respeto y admiración por su integridad.</p> <p>Transmite elevados valores e ideales institucionales que están por encima de intereses individuales o de pequeños grupos.</p>	

		líder.		Es firme en sus posturas y creencias y respeta las diferencias de opinión.	
				Se muestra coherente entre lo que dice y práctica.	
		La tolerancia psicológica.		Genera climas distendidos o relajantes en medio de situaciones sociales de tensión utilizando su sentido del humor para favorecer los niveles de comunicación grupal.	
				Enfrenta situaciones conflictivas con adecuado equilibrio emocional.	
				Tolera el error y alienta a seguir intentando mejores resultados.	
				Soluciona conflictos entre participantes	

2.3. Población, muestra y muestreo

2.3.1. Población

Estuvo formada por 120 estudiantes del IX ciclo del IESPP “Indoamérica” de la ciudad de Trujillo, distribuida en la siguiente tabla:

Tabla N° 01

ESPECIALIDAD	ESTUDIANTES	PORCENTAJE
Educación Inicial “A”	30	25 %
Educación Inicial “B”	30	25 %
Educación Física	30	25 %
Computación e Informática	30	25 %
Total	120	100%

Fuente: Nómina de Matrícula 2019.

2.3.2. Muestra

Estuvo formada por 92 estudiantes del IX ciclo del IESPP “Indoamérica” de la ciudad de Trujillo, seleccionada al azar estratificado; representa el 76.6 % de la población, y está distribuida en la siguiente tabla:

Tabla N° 02

ESPECIALIDAD	ESTUDIANTES	PORCENTAJE
Educación Inicial “A”	23	19.15%
Educación Inicial “B”	23	19.15%
Educación Física	23	19.15%
Computación e Informática	23	19.15%
Total	92	76.6%

Fuente: Nómina de Matrícula 2019.

2.3.3. Muestreo

$$n = 3.8416 \times 0.5 \times 0.5 \times 120 = 115.248$$

$$120 \times 0.0025 \times 3.8416 \times 0.5 \times 0.5 = 1.2604$$

$$N = 91.437$$

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

2.4.1. Técnicas

Test

2.4.2. Instrumentos

Cuestionario de competencias docentes. (Adaptación: Ministerio de Educación del Perú, 2010)

Tiene como finalidad diagnosticar de manera individual el nivel de desarrollo de la de las competencias docentes en los estudiantes del IX ciclo del IESPP “Indoamérica” de Trujillo. Consta de la dimensión Personal con 6 ítems y un puntaje de 18; la dimensión Profesional pedagógica con 9 ítems y un puntaje de 27; la dimensión Sociocomunitaria con 3 ítems y un puntaje de 9. El Cuestionario tiene 18 ítems y un puntaje total de 54.

Cuestionario de liderazgo (Medina, 2013)

Tiene como finalidad diagnosticar de manera individual el nivel de desarrollo de la de las competencias docentes en los estudiantes del IX ciclo del IESPP “Indoamérica” de Trujillo. Consta de la dimensión Motivación con 4 ítems y un puntaje de 12; la dimensión Estimulación intelectual con 4 ítems y un puntaje de 12; la dimensión Acompañamiento con 4 ítems y un puntaje de 12; la dimensión Influencia ética con 4 ítems y un puntaje de 12; la dimensión Tolerancia Psicológica con 4 ítems y un puntaje de 12. El Cuestionario tiene 20 ítems y un puntaje total de 60.

2.4.3. Validez

Juicio de expertos (Anexo N° 3)

2.4.4. Confiabilidad

El coeficiente de Alfa de Cronbach es de 0.884, lo que implica que existe una confiabilidad muy alta en el instrumento 1 (Test de competencias docentes), para medir dicho constructo

científico. Dicho valor se ha obtenido mediante el uso del SPSS, según se muestra a continuación:

Alfa de Cronbach	Nº de elementos
0,884	18

El coeficiente de Alfa de Cronbach es de 0.906, lo que implica que existe una confiabilidad muy alta en el instrumento 2 (Test de liderazgo), para medir dicho constructo científico. Dicho valor se ha obtenido mediante el uso del SPSS, según se muestra a continuación:

Alfa de Cronbach	N de elementos
0,906	20

2.5. Procedimiento

- Se aplicó el Cuestionario de competencias docentes a la muestra de estudiantes seleccionada.
- Se aplicó el Cuestionario de liderazgo a la muestra de estudiantes seleccionada.
- Se aplicó la correlación estadística a los resultados de los cuestionarios correspondientes.

2.6. Método de análisis de datos

- Tabulación de datos
- Elaboración de gráficos
- Medidas de Tendencia Central
- * Media aritmética $\bar{X} = \frac{\sum xifi}{n}$
- Medidas de Desviación Central

- Desviación Standard $\bar{S} = \sqrt{\frac{\sum fidi^2}{n}}$

- Coeficiente de Variación $C.V. = \frac{\bar{S} \times 100}{\bar{X}}$

- Coeficiente de Correlación: Rho Spearman

$$r = \sqrt{\frac{\sum x^2 y^2 -}{xy}}$$

2.7. Aspectos éticos

Se respetarán los derechos y políticas internas del IESPP “Indoamérica” de la ciudad de Trujillo. Además de las reglas de conducta socialmente aceptadas en la localidad de Trujillo.

III. RESULTADOS

Tabla 3

Nivel de las competencias docentes de los estudiantes del IX Ciclo del IESPP “Indoamérica”, de la ciudad de Trujillo-2019.

Variable	N°	%
Competencia docentes		
MEDIO	10	10,9
BAJO	82	89,1
Total	92	100,0

Fuente: Cuestionario de Competencias Docentes.

Descripción

En la tabla N° 3, observamos que 10 estudiantes, que representan el 10.9 %, se encuentran en un medio; y 82 estudiantes que representan el 89.1 %, se encuentran en el nivel bajo. Esto nos indica que, la mayoría de estudiantes se encuentra en un nivel bajo de las competencias docentes.

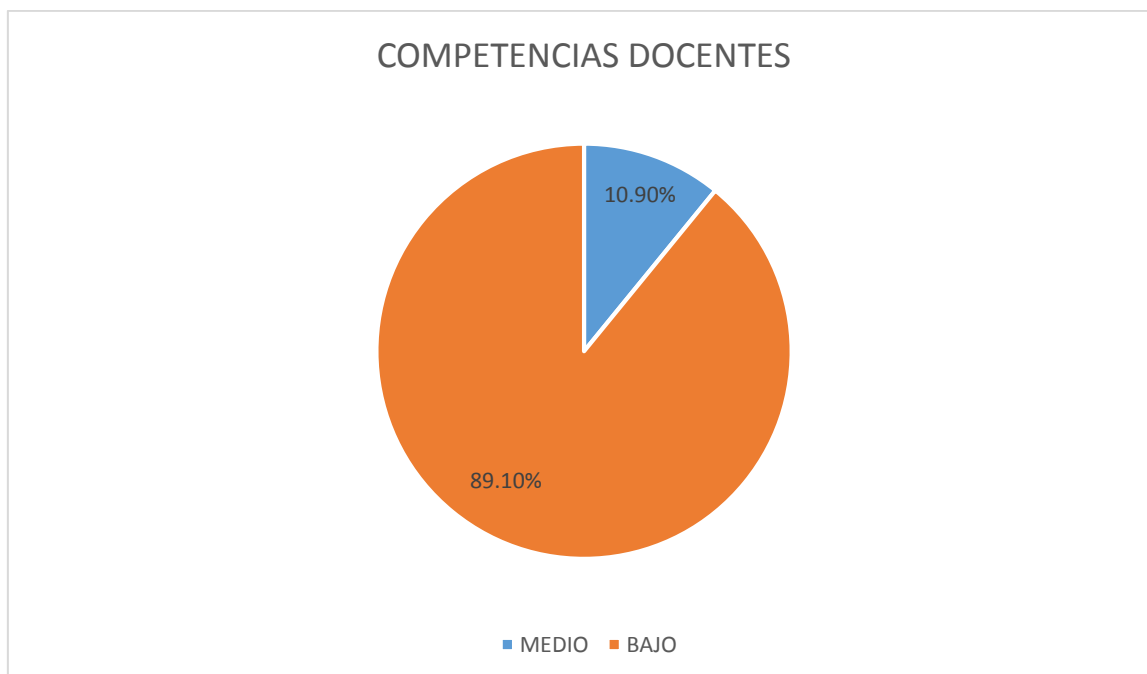


Figura 1. Nivel de las competencias docentes de los estudiantes del IX Ciclo del IESPP “Indoamérica”, de la ciudad de Trujillo-2019. Fuente: Tabla 1.

Tabla 4

Nivel del liderazgo de los estudiantes del IX Ciclo del IESPP “Indoamérica”, de la ciudad de Trujillo-2019.

Variable	N°	%
Competencia docentes		
MEDIO	41	44,6
BAJO	51	55,4
Total	92	100,0

Fuente: Cuestionario de Liderazgo

Descripción

En la tabla N° 4, observamos que 41 estudiantes, que representan el 44.6 %, se encuentran en un medio; y 51 estudiantes que representan el 55.4 %, se encuentran en el nivel bajo. Esto nos indica que, la mayoría de estudiantes se encuentra en un nivel bajo de liderazgo.

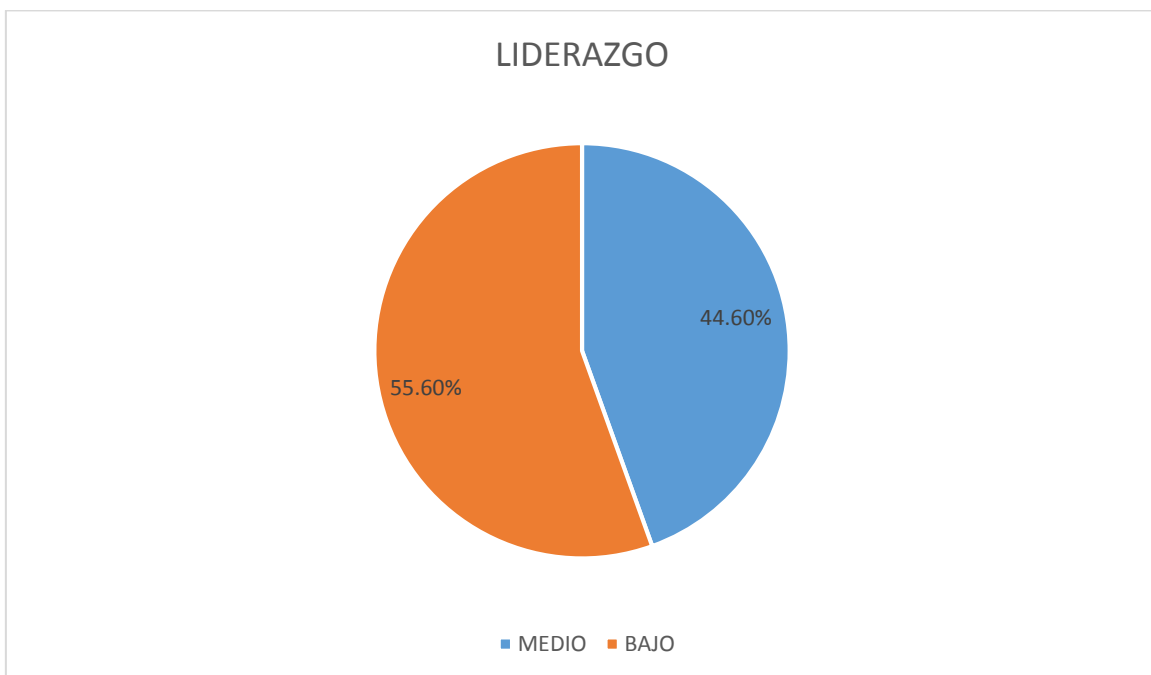


Figura 2. Nivel del liderazgo de los estudiantes del IX Ciclo del IESPP “Indoamérica”, de la ciudad de Trujillo-2019. Fuente: Tabla 2.

Tabla 5

Resultados generales, por niveles, de las competencias docentes y el liderazgo de los estudiantes del IX Ciclo del IESPP “Indoamérica”, de la ciudad de Trujillo.

Tabla cruzada CALIF_LID*CALIF_COMP_D

		CALIF_COMP_D		Total	
		MEDIO	BAJO		
CALIF_LID	MEDIO	Recuento	10	31	41
		% dentro de CALIF_COMP_D	100,0%	37,8%	44,6%
	BAJO	Recuento	0	51	51
		% dentro de CALIF_COMP_D	0,0%	62,2%	55,4%
Total		Recuento	10	82	92
		% dentro de CALIF_COMP_D	100,0%	100,0%	100,0%

Tabla 6

Prueba de chi-cuadrado de los resultados generales, por niveles, de las competencias docentes y el liderazgo de los estudiantes del IX Ciclo del IESPP “Indoamérica”, de la ciudad de Trujillo.

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)	Significación exacta (bilateral)	Significación exacta (unilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	13,956 ^a	1	,000		
Corrección de continuidad ^b	11,552	1	,001		
Razón de verosimilitud	17,701	1	,000		
Prueba exacta de Fisher				,000	,000
Asociación lineal por lineal	13,804	1	,000		
N de casos válidos	92				

a. 1 casillas (25,0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es 4,46.

b. Sólo se ha calculado para una tabla 2x2

Figura 3

Distribución de frecuencias de las competencias docentes y el liderazgo de los estudiantes del IX Ciclo del IESPP “Indoamérica”, de la ciudad de Trujillo.

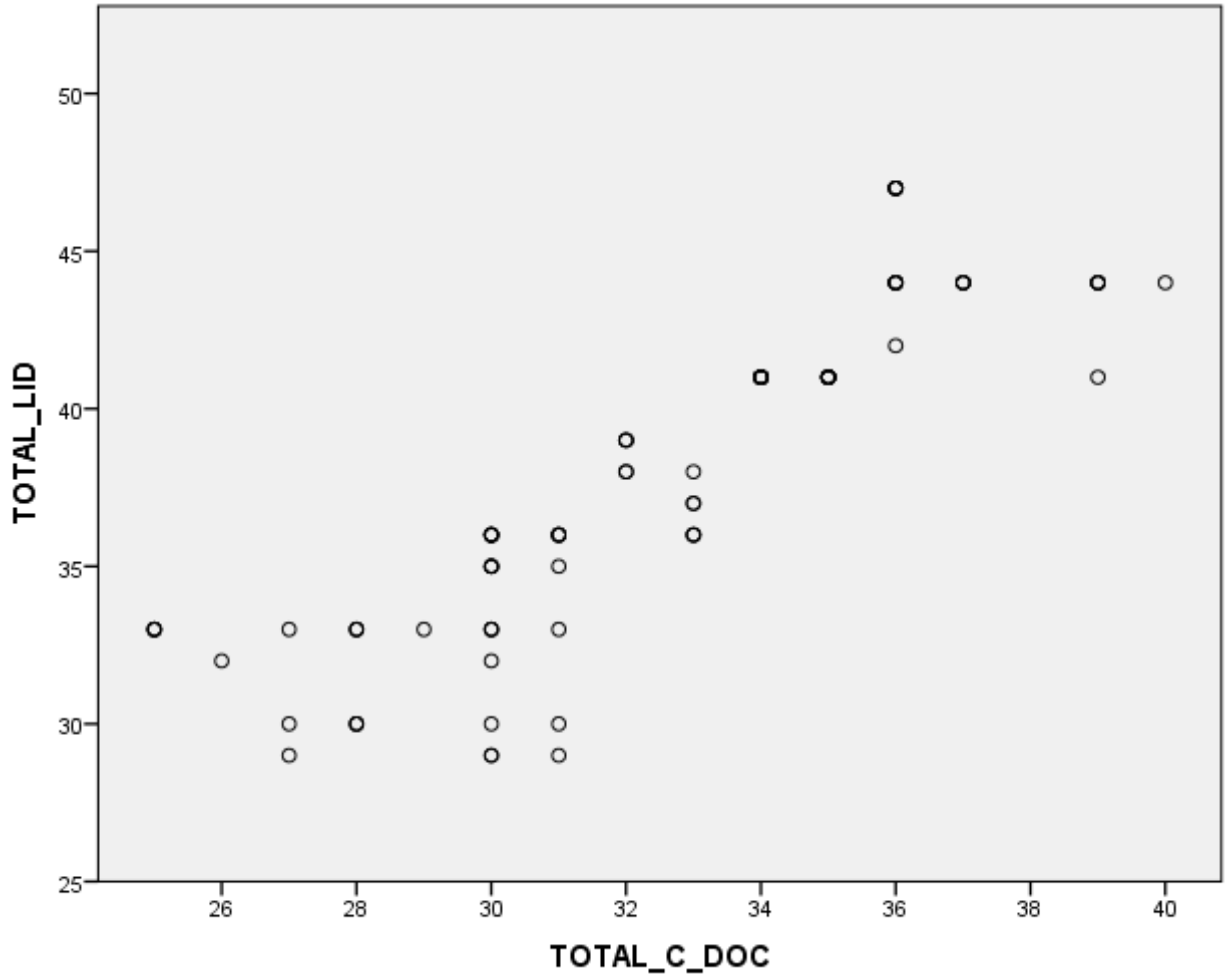


Tabla 7

Prueba de normalidad entre las competencias docentes y el liderazgo de los estudiantes del IX Ciclo del IESPP “Indoamérica”, de la ciudad de Trujillo.

Pruebas de normalidad						
	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
TOTAL_C_DOC	,111	92	,007	,971	92	,040
TOTAL_LID	,173	92	,000	,945	92	,001

a. Corrección de significación de Lilliefors

Descripción

Los resultados de la prueba no paramétrica Kolmogórov-Smirnov, determina que se rechace la hipótesis de normalidad de las distribuciones de puntuaciones de las competencias docentes y liderazgo de los estudiantes del IX ciclo del IESPP “Indoamérica”, de la ciudad de Trujillo-2019. Por tanto, se debe utilizar la correlación RHO de Spearman

Tabla N° 8

Resultados de la correlación no paramétrica RHO de Spearman, entre las competencias docentes y el liderazgo de los estudiantes del IX Ciclo del IESPP “Indoamérica”, de la ciudad de Trujillo.

			TOTAL_C_DOC	TOTAL_LID
Rho de Spearman	TOTAL_C_DOC	Coeficiente de correlación	1,000	,924**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	92	92
	TOTAL_LID	Coeficiente de correlación	,924**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	92	92

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Descripción

En la Tabla N° 8, el coeficiente de correlación entre las competencias docentes y el liderazgo obtenido es de 0.924 que, según el cuadro de valores, corresponde a una correlación muy alta y positiva. Esto quiere decir que, a mayor nivel de desarrollo de las competencias docentes, mayor nivel de desarrollo de liderazgo y a menor nivel de desarrollo de las competencias docentes, menor nivel de desarrollo de liderazgo.

Tabla 9

Resultados de la correlación no paramétrica RHO de Spearman, entre la dimensión personal de las competencias docentes y el liderazgo de los estudiantes del IX Ciclo del IESPP “Indoamérica”, de la ciudad de Trujillo.

			TOTAL_C_DOC	TOTAL_LID
Rho de Spearman	TOTAL_DIM_PER	Coefficiente de correlación	1,000	,789**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	92	92
	TOTAL_LID	Coefficiente de correlación	,789**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	92	92

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Descripción

En la Tabla 9, el coeficiente de correlación entre la dimensión personal de las competencias docentes y el liderazgo obtenido es de 0. 789 que, según el cuadro de valores, corresponde a una correlación alta y positiva. Esto quiere decir que, a mayor nivel de desarrollo de dimensión personal de las competencias docentes, mayor nivel de desarrollo de liderazgo y a menor nivel de desarrollo de la dimensión personal de las competencias docentes, menor nivel de desarrollo de liderazgo.

Tabla 10

Resultados de la correlación no paramétrica RHO de Spearman, entre la dimensión profesional pedagógica de las competencias docentes y el liderazgo de los estudiantes del IX Ciclo del IESPP “Indoamérica”, de la ciudad de Trujillo.

			TOTAL_C_DOC	TOTAL_LID
Rho de Spearman	TOTAL_DIM_PRO	Coefficiente de correlación	1,000	,904**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	92	92
	TOTAL_LID	Coefficiente de correlación	,904**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	92	92

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Descripción

En la Tabla N° 10, el coeficiente de correlación entre la dimensión profesional pedagógica de las competencias docentes y el liderazgo obtenido es de 0.904 que, según el cuadro de valores, corresponde a una correlación muy alta y positiva. Esto quiere decir que, a mayor nivel de desarrollo de la dimensión profesional pedagógica de las competencias docentes, mayor nivel de desarrollo de liderazgo y a menor nivel de desarrollo de la dimensión profesional pedagógica de las competencias docentes, menor nivel de desarrollo de liderazgo.

Tabla 11

Resultados de la correlación no paramétrica RHO de Spearman, entre la dimensión sociocomunitaria de las competencias docentes y el liderazgo de los estudiantes del IX Ciclo del IESPP “Indoamérica”, de la ciudad de Trujillo.

			Correlaciones	
			TOTAL_C_DOC	TOTAL_LID
Rho de Spearman	TOTAL_DIM_SOC	Coeficiente de correlación	1,000	,852**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	92	92
	TOTAL_LID	Coeficiente de correlación	,852**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	92	92

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Descripción

En la Tabla N° 11, el coeficiente de correlación entre la dimensión sociocomunitaria de las competencias docentes y el liderazgo obtenido es de 0.852 que, según el cuadro de valores, corresponde a una correlación alta y positiva. Esto quiere decir que, a mayor nivel de desarrollo de la dimensión sociocomunitaria de las competencias docentes, mayor nivel de desarrollo de liderazgo y a menor nivel de desarrollo de la dimensión sociocomunitaria de las competencias docentes, menor nivel de desarrollo de liderazgo.

IV. DISCUSIÓN

En la tabla 3, observamos que 10 estudiantes, que representan el 10.9 %, se encuentran en un medio; y 82 estudiantes que representan el 89.1 %, se encuentran en el nivel bajo. Esto nos indica que, la mayoría de estudiantes se encuentra en un nivel bajo de las competencias docentes. En este sentido, la enseñanza es una carrera y como tal se necesita docentes preparados y profesionales; para prepararse requieren formación en competencias que les permitan ejercer servicios educativos valorados por la sociedad. Según Blat y Marín (1980), los profesores son quienes se dedican, en forma profesional, a la tarea educativa; son quienes ayudan a promoverse como humanos a los demás; son quienes contribuyen a que los alumnos desplieguen sus potencialidades, participen con responsabilidad en las actividades sociales y se integren en sus contextos culturales. En el Diseño Curricular Básico Nacional (DCBN), elaborado por la Dirección de Educación Superior Pedagógica del Ministerio de Educación del Perú, se plantean las competencias docentes como un conjunto de capacidades que los alumnos deben alcanzar al concluir sus estudios profesionales. Constituyen referentes para los docentes de formación inicial docente acompañantes de los procesos pedagógicos y para las autoridades educativas. Orientan la intencionalidad y aspiración de la Formación Inicial Docente y consideran los objetivos y principios considerados por la educación superior y las necesidades a nivel nacional y mundial. Además, desarrollan las dimensiones personales, profesionales pedagógicas y sociocomunitarias del perfil docente (Ministerio de Educación del Perú, 2010)

En la tabla 4, observamos que 41 estudiantes, que representan el 44.6 %, se encuentran en un medio; y 51 estudiantes que representan el 55.4 %, se encuentran en el nivel bajo. Esto nos indica que, la mayoría de estudiantes se encuentra en un nivel bajo de liderazgo. Aquí, se afirma que el atributo principal del líder es la orientar a los demás para el provecho personal y grupal, reforzando comportamientos y actitudes correctas. Lo mencionado se aplica al medio educativo donde los docentes orientan el desarrollo de las actividades de modo correcto, proporcionan los materiales y los ambientes necesarios para la labor efectiva, verifican que el trabajo se haga en forma eficiente y lo evalúan, e introducen innovaciones y cambios para la buena marcha del proceso enseñanza aprendizaje. Bolívar (1997), incrementa el concepto al señalar que liderar es una manera específica de influenciar a los demás a realizar cambios voluntarios en sus actos, opiniones y credos, en relación al desarrollo de labores y proyectos en común. Por su parte García (2006), plantea que el

liderar posee procesos de influencia en las acciones de individuos o grupos en el esfuerzo por lograr metas en determinadas situaciones. Según Jones y George (2006), en el liderar existen procesos por los cuales las personas ejercen influencias sobre otras personas e inspiran, motivan y dirigen sus acciones para ayudarlos a lograr los fines organizacionales. En seguida, el liderar, se convierte en influencias interpersonales ejercidas en situaciones dadas, dirigidas por procesos comunicativos, en el logro de metas definidas. Todas las instituciones están conformadas por personas que laboran juntas, realizan interacciones en diversas acciones y en diversos grados.

En la Tabla 6, el coeficiente de correlación entre las competencias docentes y el liderazgo obtenido es de 0.924 que, según el cuadro de valores, corresponde a una correlación muy alta y positiva. Esto quiere decir que, a mayor nivel de desarrollo de las competencias docentes, mayor nivel de desarrollo de liderazgo y a menor nivel de desarrollo de las competencias docentes, menor nivel de desarrollo de liderazgo. La educación actual plantea desafíos y retos a las instituciones educativas y profesores. La labor de los maestros se vuelve, cada vez, más compleja y se hace necesario el desarrollo del liderazgo y la adquisición de nuevas competencias docentes, en el proceso de formación pedagógica, que aseguren una educación de calidad para todos. Todos los seguidores, necesitan la compañía continua de sus líderes con el fin de obtener retroalimentación y expresar sus incertidumbres y avances, lo cual no implica que el liderar sustituya a la superioridad formal, puesto que directores y profesores tienen la habilidad de ejercitar liderazgos efectivos al realizar las labores pedagógicas (Bolívar, 1997) Así, la competencia evidencia prácticas de conocimiento, habilidad, destreza y actitud, lo cual implica un funcionamiento integral del estudiante en que se articula y se provee posibilidades de toma de decisión inteligente en diversos contextos (Tobón y García, 2008)

En la Tabla 7, el coeficiente de correlación entre la dimensión personal de las competencias docentes y el liderazgo obtenido es de 0.789 que, según el cuadro de valores, corresponde a una correlación alta y positiva. Esto quiere decir que, a mayor nivel de desarrollo de dimensión personal de las competencias docentes, mayor nivel de desarrollo de liderazgo y a menor nivel de desarrollo de la dimensión personal de las competencias docentes, menor nivel de desarrollo de liderazgo. En este sentido la dimensión personal, favorece el autoconocimiento, el identificar la motivación, el potencial y la necesidad de su desarrollo como persona. Propone a los alumnos el desafío de apropiarse de una identificación como

personas únicas e irrepetibles, fruto de su historia como persona y como ser social, que orienta su proyecto de vida, y se compromete a ejercerlo contando con valores y principios propios de su carrera (Ministerio de Educación del Perú, 2010). Además, las relaciones que se establecen entre el docente líder y la aplicación de la disciplina en el salón de clases logra un ambiente emocionalmente adecuado para todos; ya que produce situaciones de responsabilidad participación, motivación respeto mutuo, compromiso, confianza y libertad. los docentes poseen estrategias y capacidades para el mejoramiento conductual de los estudiantes: ofrecer orientaciones, dar cariño, ser el ejemplo, programar actos motivadores y de interés y trabajos grupales (Agustín, 2014)

En la Tabla 8, el coeficiente de correlación entre la dimensión profesional pedagógica de las competencias docentes y el liderazgo obtenido es de 0.904 que, según el cuadro de valores, corresponde a una correlación muy alta y positiva. Esto quiere decir que, a mayor nivel de desarrollo de la dimensión profesional pedagógica de las competencias docentes, mayor nivel de desarrollo de liderazgo y a menor nivel de desarrollo de la dimensión profesional pedagógica de las competencias docentes, menor nivel de desarrollo de liderazgo. Así, la dimensión profesional pedagógica, involucra el manejo de conocimientos disciplinares y pedagógicos de su especialidad y el adquirir nuevas competencias, capacidades y habilidades docentes para gestionar con eficiencia el aprendizaje relevante de los estudiantes (Ministerio de Educación del Perú, 2010). Por otro lado, el liderazgo docente se ha planteado como visiones más amplias de los aprendizajes, perspectivas que incluyen a más personas que los alumnos y el resultado de enseñar. Los líderes guían a los agentes de la educación con el fin de conseguir los objetivos propuestos. Acorde con las definiciones de líder docente, se trata de procesos particulares para influenciar socialmente con propósitos morales en el logro de los fines pedagógicos (Gil, 2013)

En la Tabla 9, el coeficiente de correlación entre la dimensión sociocomunitaria de las competencias docentes y el liderazgo obtenido es de 0.852 que, según el cuadro de valores, corresponde a una correlación alta y positiva. Esto quiere decir que, a mayor nivel de desarrollo de la dimensión sociocomunitaria de las competencias docentes, mayor nivel de desarrollo de liderazgo y a menor nivel de desarrollo de la dimensión sociocomunitaria de las competencias docentes, menor nivel de desarrollo de liderazgo. La dimensión sociocomunitaria, mejora la convivencia armónica, busca el bienestar comunal y desarrolla la identidad de la institución, la localidad, la región y el país, como resultado de desarrollar

valores, y habilidades sociales en diversos contextos. Favorece la ciudadanía, la intervención con autonomía, responsabilidad y compromiso en los procesos de consolidación y descentralización de la sociedad democrática, fortaleciendo la conciencia de pertenencia e identidad; contribuye desde su desempeño pedagógico a disminuir el nivel de pobreza, la exclusión y el desarrollo nacional en los marcos de la globalización (Ministerio de Educación del Perú, 2010). Según Pascual (1988), los líderes docentes motivan a los colaboradores al hacerlos tomar conciencia de lo que valen los resultados obtenidos en favor de la institución. Estos liderazgos docentes orientan la formación de la capacidad personal y profesional para lograr mayor nivel de actuación pedagógica.

V. CONCLUSIONES

Existe una relación muy alta y positiva (Coeficiente de correlación RHO Spearman= 0.924) entre el nivel de desarrollo de competencias docentes y el nivel de desarrollo del liderazgo en los estudiantes del IX Ciclo del IESPP “Indoamérica”, de la ciudad de Trujillo-2019 (Tabla N° 6)

Existe una relación alta y positiva (Coeficiente de correlación RHO Spearman= 0.789) entre el nivel de desarrollo de la dimensión personal de las competencias docentes y el nivel de desarrollo del liderazgo en los estudiantes del IX Ciclo del IESPP “Indoamérica”, de la ciudad de Trujillo-2019 (Tabla 7)

Existe una relación muy alta y positiva (Coeficiente de correlación RHO Spearman= 0.904) entre el nivel de desarrollo de la dimensión profesional pedagógica de las competencias docentes y el nivel de desarrollo del liderazgo en los estudiantes del IX Ciclo del IESPP “Indoamérica”, de la ciudad de Trujillo-2019 (Tabla 8)

Existe una relación alta y positiva (Coeficiente de correlación RHO Spearman= 0.852) entre el nivel de desarrollo de la dimensión sociocomunitaria de las competencias docentes y el nivel de desarrollo del liderazgo en los estudiantes del IX Ciclo del IESPP “Indoamérica”, de la ciudad de Trujillo-2019 (Tabla 9)

Los estudiantes del IX Ciclo del IESPP “Indoamérica”, de la ciudad de Trujillo-2019, se encuentran en el nivel bajo (10 estudiantes en el nivel medio y 82 estudiantes en el nivel bajo) de desarrollo de competencias docentes (Tabla 3)

Los estudiantes del IX Ciclo del IESPP “Indoamérica”, de la ciudad de Trujillo-2019, se encuentran en el nivel bajo (41 estudiantes en el nivel medio y 51 estudiantes en el nivel bajo) de desarrollo del liderazgo (Tabla 4)

VI. RECOMENDACIONES

Las autoridades deben aplicar esta investigación en instituciones de Educación Superior de otras realidades y estudiantes de diferentes especialidades y ciclos a fin de conocer la importancia de las competencias docentes y el liderazgo en el proceso de Formación Inicial Docente, puesto que los resultados obtenidos en este tipo de correlaciones son solo válidos para la población estudiada.

A los estudiantes les deben implementar programas educativos orientados a mejorar las competencias docentes para elevar la calidad educativa y su rendimiento académico.

A los estudiantes les deben implementar programas educativos orientados a mejorar el liderazgo para elevar la calidad educativa y su rendimiento académico.

REFERENCIAS

- Agustín (2014) *Liderazgo Docente y Disciplina en el Aula. Estudio realizado en establecimientos públicos del nivel primario, distrito No. 09-0102 del área urbana de Quetzaltenango*. Guatemala.
- Alvarado, O. (1996) *Gerencia educativa. Desafíos y oportunidades*. Perú. Ediciones Vallejanas.
- Álvarez, M. (1999) *La Evaluación del Profesorado y de los Equipos Docentes*. Madrid. Editorial Síntesis.
- Bardales, S. y Coveñas, J. (2015) *Influencia del Liderazgo en el Clima Laboral del Instituto de Educación Superior Pedagógico Privado América de la ciudad de Trujillo - 2015*. Trujillo. UPAO.
- Bastarrachea, W. y Cisneros, E. (2006) *Influencia del contexto socio cultural en el liderazgo escolar en México*. México. Universidad Autónoma de Yucatán.
- Blat, J. y Marín, R. (1980) *La formación del profesorado de educación primaria y secundaria: estudio comparativo internacional*. Barcelona. Teide /UNESCO.
- Bolívar, A. (1997) *Liderazgo, mejora y centros educativos. El liderazgo en educación*. Madrid. UNED.
- Braslavsky, C. (1999) *Bases, orientaciones y criterios para el diseño de programas de formación de profesores*. Revista Iberoamericana de Educación.
- Cabrera, B. (2015) *Propuesta de un programa de formación de tutores para el desarrollo de habilidades tutoriales de los alumnos de la Facultad de Educación y Ciencias de la Comunicación de la UNT*. Trujillo. UNT.
- Calderón, M., Chávarry P. y Chanduví, R. (2016) *Programa de liderazgo transformacional para mejorar el desempeño docente en Institución Educativa del nivel primario*. Lambayeque. Universidad Señor de Sipán.
- Calisaya, L. (2015) *Competencias profesionales de docentes de educación inicial: una mirada desde sus protagonistas*. Lima. Universidad San Ignacio de Loyola.
- Cooper, R. (1998) *La inteligencia emocional aplicada al liderazgo y a las organizaciones*. Bogotá. Editorial Norma S.A.
- Chiavenato, I. (2002a) *Administración en los nuevos tiempos*. Colombia. Editorial Quebecor.
- Chiavenato, I. (2002b) *Introducción a la Teoría General de la Administración*. Colombia. Hill.
- Davini, M. (1995) *La formación docente en cuestión: política y pedagogía*. Buenos Aires. Paidós.

- Diker, G. y Terigi, F. (1997) *La formación de maestros y profesores: hoja de ruta*. Barcelona. Paidós.
- Echaniz, A. (2001) *¿Debe ser ético el líder?* Deusto. Universidad de Deusto.
- Feiman-Nemser, S. (1990) *Preparación del profesor: alternativas estructurales y conceptuales*. New York. Macmillan.
- Fischman, D. (2005) *El líder Transformador I*. Lima. UPC.
- Galvis, R. (2007) *De un perfil docente tradicional a un perfil docente basado en competencias*. Acción Pedagógica.
- García, I. (2006) *La formación del clima psicológico y su relación con los estilos de liderazgo*. España. Universidad de Granada.
- Gil, F. (2013) *El liderazgo educativo en el contexto del aula*. Santander. Universidad de Cantabria.
- Goya, L. y Jara, C. (2015) *Nivel de formación profesional de las docentes que atienden a niños y niñas de 3 a 5 años con habilidades diferentes de Instituciones Educativas Públicas y Privadas de la UGEL N° 03 de Trujillo*. Trujillo. UPAO.
- Hargreaves, A. (1996) *Profesorado, cultura y postmodernidad. (Cambian los tiempos, cambia el profesorado)*. Madrid. Morata.
- Hernández, S. (2006) *Introducción a la administración. Teoría general administrativa: origen, evolución y vanguardia*. México. McGraw Hill Interamericana.
- Hidalgo, L. y Cuba, S. (1999) *Construyendo la nueva escuela. Proyecto Educativo Institucional, volumen II*. Lima. Tarea.
- Horn, A. (2013) *Liderazgo escolar en Chile y su influencia en los resultados de aprendizaje*. España. Universidad Autónoma de Madrid.
- Jofré, P. (2016) *Cambios y percepciones de las facultades de educación sobre las políticas de formación inicial docente*. España. Universitat de Barcelona.
- Jones, G. y George, J. (2006) *Administración contemporánea*. México. McGraw Hill Interamericana.
- Loza (2014) *Liderazgo y compromiso organizacional en los docentes de la Institución Educativa Particular "Simón Bolívar" de la ciudad de Tarapoto*. Lima. Universidad San Martín de Porres.
- Marcelo, C. (1995) *Formación del profesorado para el cambio educativo*. Barcelona. EUB.
- Martínez (2013) *El liderazgo transformacional en la gestión educativa de una institución educativa pública en el distrito de Santiago de Surco*. Lima. Pontificia Universidad Católica del Perú.
- Medina, P. (2010) *El Liderazgo Transformacional en los docentes de un colegio de gestión cooperativa de la ciudad de Lima*. Lima. PUCP.

- Mesías (2013) *Influencia del liderazgo educativo en las relaciones interpersonales de la Escuela "Pedro Vicente Maldonado" del Cantón Pujilí, Provincia de Cotopaxi durante el año lectivo 2011-2012*. Ecuador. Universidad Tecnológica Equinoccial.
- Ministerio de Educación del Perú (2010). *Diseño Curricular Básico Nacional*. Dirección de Educación Superior Pedagógica. Lima-Perú.
- Monereo, C. y Pozo, J. (2007) *Competencias para (con)vivir con el siglo XXI*. Cuadernos de Pedagogía.
- Pascual, R. (1988) *La gestión Educativa ante la innovación y el cambio. II Congreso Mundial Vasco*. Madrid. Narcea S.A. de ediciones.
- Pérez, A. (1992) *La función y formación del profesor/a en la enseñanza para la comprensión. Diferentes perspectivas*. Madrid. Morata.
- Ponce, J. (2013) *Modelos pedagógicos en la formación científica en estudiantes de las Instituciones de Educación Superior de la Región Puno 2013*. Perú. Universidad Nacional del Altiplano.
- Portilla, A. (2002) *La formación docente del profesorado universitario: perfil y líneas de formación*. España. Universidad Autónoma de Barcelona.
- Rojas, A. (2006) *La cara oculta de la Luna. Liderazgo y crítica al racionalismo en la formulación e implementación de políticas educacionales*. México. REICE.
- Rojas, A. y Gaspar, G. (2006) *Bases del liderazgo en educación*. Chile. OREALC/UNESCO.
- Rul, J. y Cambra, T. (2007) *Educación y competencias básicas*. Cuadernos de Pedagogía.
- Sánchez, H. y Reyes, C. (1996) *Metodología y diseños en la investigación científica*. Lima. Editorial Mantaro.
- Sandoval, J. (2014) *Gestión administrativa y desempeño docente en los Institutos Superiores de Pacasmayo, 2014*. Trujillo. UCV.
- Serrano, S. (2013) *Identidad profesional, necesidades formativas y desarrollo de competencias docentes en la formación inicial del profesorado de secundaria*. España. Universidad de Córdoba.
- Silíceo, A., Angulo, B. y Silíceo, F. (2001) *Liderazgo: el don de servicio*. México. McGraw Hill.
- Tedesco, J. (1988). *Reformas educativas en América Latina: Discusiones sobre equidad, mercado y políticas públicas*. Universidad de Talca. Chile.
- Thieme, C. (2005) *Liderazgo y eficiencia en la educación primaria*. España. Universidad Autónoma de Barcelona.
- Tobón S. y García J. (2008) *Gestión del Vitae por Competencias. Una aproximación desde el Modelo Sistémico Complejo*. Lima Perú. A.B Representaciones Generales.

- Uribe, M. (2007) *Liderazgo y competencias directivas para la eficacia escolar: experiencia del modelo de gestión escolar de la Fundación Chile*. Chile. REICE.
- Vallaeys, F. (2006) *Liderazgo y ética en la educación. Materiales de Lectura. Maestría en Educación con mención en Gestión de la Educación*. Lima. PUCP.
- Vega, C. y Zavala, G. (2004) *Adaptación del cuestionario multifactorial de liderazgo (MLQ Forma 5X corta) de B. Bass y B. Avolio al contexto organizacional chileno*. Chile. Universidad de Chile.
- Zabalza, M. (2003) *Competencias docentes del profesorado universitario. Calidad y desarrollo profesional*. España. Narcea.

ANEXOS

CUESTIONARIO DE COMPETENCIAS DOCENTES

Anexo N° 1

APELLIDOS Y NOMBRES:

ESPECIALIDAD:

CICLO:

N°	Indicadores			
		1	2	3
1	Demuestra capacidad de escucha, tolerancia y respeto en diversos contextos comunicativos.			
2	Demuestra ética, compromiso y autodisciplina en las tareas que asume.			
3	Actúa con iniciativa y espíritu emprendedor para lograr sus metas.			
4	Se actualiza permanentemente asumiendo el aprendizaje como proceso de autoformación.			
5	Preserva y enriquece su salud física, mental y social.			
6	Preserva y conserva el ambiente para mejorar la calidad de vida.			
7	Analiza y sistematiza información de fuentes primarias, de resultados de innovaciones e investigaciones, así como de bibliografía actualizada.			
8	Maneja teorías y enfoques pedagógicos actuales que sustentan los procesos de enseñanza aprendizaje.			
9	Domina los contenidos de la carrera y los organiza para generar aprendizajes en diferentes contextos.			
10	Planifica, con enfoque interdisciplinario y pertinencia, procesos de enseñanza y aprendizaje.			
11	Selecciona y diseña creativamente recursos y espacios educativos en función a los aprendizajes previstos y a las características de los alumnos.			
12	Aplica estrategias didácticas pertinentes e innovadoras que promuevan aprendizajes en sus alumnos.			
13	Utiliza las TIC en los procesos pedagógicos que desarrollo.			
14	Diseña, selecciona o adapta estrategias, técnicas e instrumentos de evaluación coherentes con los propósitos educativos y las características de los alumnos.			
15	Utiliza los resultados de la evaluación para la toma de decisiones.			
16	Propicia un clima de respeto y de sinergias en la interacción con otros actores socio-educativos para fortalecer la gestión institucional.			
17	Promueve desde su práctica una cultura de prevención y cuidado de la salud integral (física, mental y ambiental).			
18	Promueve un clima de equidad, a partir del reconocimiento y valoración de la diversidad lingüística y cultural de la región.			
Subtotal				
Total				

1= Nunca 2= Casi siempre 3= Siempre

CUESTIONARIO DE LIDERAZGO

Anexo N° 2

APELLIDOS Y NOMBRES:

ESPECIALIDAD:

CICLO:

N°	Indicadores			
		1	2	3
La motivación				
1	Proyecto en los demás un entusiasmo contagiante ante los nuevos desafíos y metas.			
2	Provoco con mi ejemplo una mayor autoexigencia para buscar elevar la calidad de su trabajo.			
3	Me intereso por conocer el entorno, intercambiar ideas sobre el mismo y proponer metas en relación al futuro institucional.			
4	Mis ideas y aportes son valorados y aceptados por los demás, de tal manera que se genera una visión compartida.			
La estimulación intelectual				
5	Mi actitud permanentemente inconformista lo lleva a estimular en los demás la búsqueda de nuevas formas para lograr mejores resultados.			
6	Cuestiono la forma tradicional o habitual de hacer las cosas buscando un replanteamiento de las mismas para su mejora.			
7	Animo a ver los problemas desde diferentes ópticas.			
8	Estímulo a que los demás se arriesguen a proponer nuevas ideas, opiniones y aportes para resolver problemas de una forma creativa e innovadora.			
El acompañamiento				
9	Brindo un trato cercano, cálido y de confianza a los demás.			
10	Me intereso por escuchar a las personas. Se interesa por el desarrollo personal y profesional de los demás miembros.			
11	Impulso a las personas a interesarse por ayudar a los demás			
12	Brindo un trato cercano, cálido y de confianza a los demás.			
La influencia ética				
13	Inspiro respeto y admiración por mi integridad.			
14	Transmito elevados valores e ideales institucionales que están por encima de intereses individuales o de pequeños grupos.			
15	Soy firme en mis posturas y creencias y respeto las diferencias de opinión.			
16	Me muestro coherente entre lo que digo y practico.			
La tolerancia psicológica				
17	Genero climas distendidos o relajantes en medio de situaciones sociales de tensión utilizando mi sentido del humor para favorecer los niveles de comunicación grupal.			
18	Enfrento situaciones conflictivas con adecuado equilibrio emocional.			
19	Tolero el error y aliento a seguir intentando mejores resultados.			
20	Soluciono conflictos entre participantes			
Subtotal				
Total				

1= Nunca

2= Casi siempre

3=Siempre

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento “Cuestionario de Competencias Docentes”. La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando tanto al área investigativa Psicométrica de la Educación como a sus aplicaciones. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombre del juez	Cristina Ysabel Chumpitazi Torres
Grado profesional	Maestría (x) Doctor ()
Área de Formación académica	Educación Inicial (x) Educación Primaria () Educación Secundaria () Psicólogo ()
Áreas de experiencia profesional	Educación Inicial
Institución donde labora	IESPP “Indoamérica”
Tiempo de experiencia profesional en el área	2 a 4 años () Más de 5 años (x)
Experiencia en Investigación Psicométrica :	Talleres de integración para mejorar el clima institucional

2. PROPÓSITO DE LA EVALUACIÓN:

- a. Validar lingüísticamente el instrumento, por juicio de expertos.
- b. Juzgar la pertinencia de los ítems de acuerdo a la dimensión del área según la autora.

3. DATOS DEL CUESTIONARIO DE COMPETENCIAS DOCENTES

Nombre de la Prueba	Cuestionario de Competencias Docentes
Autor	MINEDU- 2010
Procedencia	Lima, Perú
Administración	Individual y colectiva
Tiempo de aplicación	30 minutos
Ámbito de aplicación	Adultos
Significación	El Cuestionario está compuesto por 18 elementos explora la conducta habitual del sujeto en situaciones concretas y valora hasta qué punto las competencias docentes modulan esas actitudes. La información que ofrece el cuestionario queda contenida en factores como: Favorecer el autoconocimiento, el identificar la motivación, el potencial y la necesidad de su desarrollo como persona; involucrar el manejo de conocimientos disciplinares y pedagógicos de su especialidad; mejorar la convivencia armónica, busca el bienestar comunal.

4. Soporte teórico

Factores de medición del Cuestionario de Competencias Docentes:

Escala	Dimensiones	Definición
	Personal	Favorece el autoconocimiento, el identificar la motivación, el potencial y la necesidad de su desarrollo como persona.
	Profesional pedagógica	Involucra el manejo de conocimientos disciplinares y pedagógicos de su especialidad y el adquirir nuevas competencias, capacidades y habilidades docentes para gestionar con eficiencia el aprendizaje relevante de los estudiantes.
	Socio comunitaria	Mejora la convivencia armónica, busca el bienestar comunal y desarrolla la identidad de la institución, la localidad, la región y el país, como resultado de desarrollar valores, y habilidades sociales en diversos contextos.

5. Presentación de instrucciones para el juez

A continuación, a usted le presento el Cuestionario de Competencias Docentes elaborado por MINEDU en el 2010. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1 No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de las mismas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1 No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente

1 No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

6. Dimensiones del instrumento: test de competencias docentes

- Primera dimensión: Personal.
- Objetivos de la Dimensión: Medir el autoconocimiento, el identificar la motivación, el potencial y la necesidad de su desarrollo como persona.

Item	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Demuestro capacidad de escucha, tolerancia y respeto en diversos contextos comunicativos.	4	4	4	
Demuestro ética, compromiso y autodisciplina en las tareas que asumo.	4	4	4	
Actúo con iniciativa y espíritu emprendedor para lograr mis metas.	4	4	4	
Me actualizo permanentemente asumiendo el aprendizaje como proceso de autoformación.	4	4	4	
Preservo y enriquezco mi salud física, mental y social.	4	4	4	
Preservo y conservo el ambiente para mejorar la calidad de vida.	4	4	4	

- Segunda dimensión: Profesional pedagógica.
- Objetivos de la Dimensión: Medir el manejo de conocimientos disciplinares y pedagógicos de su especialidad.

Item	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Análizo y sistematizo información de fuentes primarias, de resultados de innovaciones e investigaciones, así como de bibliografía actualizada.	4	4	4	
Manejo teorías y enfoques pedagógicos actuales que sustentan los procesos de enseñanza aprendizaje.	4	4	4	
Domino los contenidos de la carrera y los organizo para generar aprendizajes en diferentes contextos.	4	4	4	
Planifico, con enfoque interdisciplinario y pertinencia, procesos de enseñanza y aprendizaje.	4	4	4	
Selecciono y diseño creativamente recursos y espacios educativos en función a los aprendizajes previstos y a las características de los alumnos.	4	4	4	
Aplico estrategias didácticas pertinentes e innovadoras que promuevan aprendizajes en mis alumnos.	4	4	4	

- Tercera dimensión: Socio comunitaria.
- Objetivos de la Dimensión: Medir la mejora la convivencia armónica y buscar el bienestar comunal.

Indicador	Item	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
	Utilizo las TIC en los procesos pedagógicos que desarrollo.	4	4	4	
	Diseño, selecciono o adapto estrategias, técnicas e instrumentos de evaluación coherentes con los propósitos educativos y las características de los alumnos.	4	4	4	
	Utilizo los resultados de la evaluación para la toma de decisiones.	4	4	4	
	Propicio un clima de respeto y de sinergias en la interacción con otros actores socio-	4	4	4	

	para fortalecer la gestión institucional.				
	Promuevo desde mi práctica una cultura de prevención y cuidado de la salud integral (física, mental y ambiental).	4	4	4	4
	Promuevo un clima de equidad, a partir del reconocimiento y valoración de la diversidad lingüística y cultural de la región.	4	4	4	4


Firma de Evaluador

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento “Cuestionario de Competencias Docentes”. La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando tanto al área investigativa Psicométrica de la Educación como a sus aplicaciones. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombre del juez	Baltazar Antonio Oblitas Silva
Grado profesional	Maestría (x) Doctor ()
Área de Formación académica	Educación Inicial () Educación Primaria () Educación Secundaria (x) Psicólogo ()
Áreas de experiencia profesional	Matemática
Institución donde labora	IESPP “Indoamérica”
Tiempo de experiencia profesional en el área	2 a 4 años () Más de 5 años (x)
Experiencia en Investigación Psicométrica :	Aplicación del Método Polya en la enseñanza en el Área de Matemática en Secundaria

2. PROPÓSITO DE LA EVALUACIÓN:

- Validar lingüísticamente el instrumento, por juicio de expertos.
- Juzgar la pertinencia de los ítems de acuerdo a la dimensión del área según la autora.

3. DATOS DEL CUESTIONARIO DE COMPETENCIAS DOCENTES

Nombre de la Prueba	Cuestionario de Competencias Docentes
Autor	MINEDU- 2010
Procedencia	Lima, Perú
Administración	Individual y colectiva
Tiempo de aplicación	30 minutos
Ámbito de aplicación	Adultos
Significación	El Cuestionario está compuesto por 18 elementos explora la conducta habitual del sujeto en situaciones concretas y valora hasta qué punto las competencias docentes modulan esas actitudes. La información que ofrece el cuestionario queda contenida en factores como: Favorecer el autoconocimiento, el identificar la motivación, el potencial y la necesidad de su desarrollo como persona; involucrar el manejo de conocimientos disciplinares y pedagógicos de su especialidad; mejorar la convivencia armónica, busca el bienestar comunal.

4. Soporte teórico

Factores de medición del Cuestionario de Competencias Docentes:

Escala	Dimensiones	Definición
--------	-------------	------------

	Personal	Favorece el autoconocimiento, el identificar la motivación, el potencial y la necesidad de su desarrollo como persona.
	Profesional pedagógica	Involucra el manejo de conocimientos disciplinares y pedagógicos de su especialidad y el adquirir nuevas competencias, capacidades y habilidades docentes para gestionar con eficiencia el aprendizaje relevante de los estudiantes.
	Socio comunitaria	Mejora la convivencia armónica, busca el bienestar comunal y desarrolla la identidad de la institución, la localidad, la región y el país, como resultado de desarrollar valores, y habilidades sociales en diversos contextos.

5. Presentación de instrucciones para el juez

A continuación, a usted le presento el Cuestionario de Competencias Docentes elaborado por MINEDU en el 2010. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1 No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de las mismas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1 No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente

1 No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

6. Dimensiones del instrumento: test de competencias docentes

- Primera dimensión: Personal.
- Objetivos de la Dimensión: Medir el autoconocimiento, el identificar la motivación, el potencial y la necesidad de su desarrollo como persona.

Item	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Demuestro capacidad de escucha, tolerancia y respeto en diversos contextos comunicativos.	4	4	4	
Demuestro ética, compromiso y autodisciplina en las tareas que asumo.	4	4	4	
Actúo con iniciativa y espíritu emprendedor para lograr mis metas.	4	4	4	
Me actualizo permanentemente asumiendo el aprendizaje como proceso de autoformación.	4	4	4	
Preservo y enriquezco mi salud física, mental y social.	4	4	4	
Preservo y conservo el ambiente para mejorar la calidad de vida.	4	4	4	

- Segunda dimensión: Profesional pedagógica.
- Objetivos de la Dimensión: Medir el manejo de conocimientos disciplinares y pedagógicos de su especialidad.

Item	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Análizo y sistematizo información de fuentes primarias, de resultados de innovaciones e investigaciones, así como de bibliografía actualizada.	4	4	4	
Manejo teorías y enfoques pedagógicos actuales que sustentan los procesos de enseñanza aprendizaje.	4	4	4	
Domino los contenidos de la carrera y los organizo para generar aprendizajes en diferentes contextos.	4	4	4	
Planifico, con enfoque interdisciplinario y pertinencia, procesos de enseñanza y aprendizaje.	4	4	4	
Selecciono y diseño creativamente recursos y espacios educativos en función a los aprendizajes previstos y a las características de los alumnos.	4	4	4	
Aplico estrategias didácticas pertinentes e innovadoras que promuevan aprendizajes en mis alumnos.	4	4	4	

- Tercera dimensión: Socio comunitaria.
- Objetivos de la Dimensión: Medir la mejora la convivencia armónica y buscar el bienestar comunal.

Indicador	Item	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
	Utilizo las TIC en los procesos pedagógicos que desarrollo.	4	4	4	
	Diseño, selecciono o adapto estrategias, técnicas e instrumentos de evaluación coherentes con los propósitos educativos y las características de los alumnos.	4	4	4	
	Utilizo los resultados de la evaluación para la toma de decisiones.	4	4	4	
	Propicio un clima de respeto y de sinergias en la interacción con otros actores socio-	4	4	4	

	para fortalecer la gestión institucional.				
	Promuevo desde mi práctica una cultura de prevención y cuidado de la salud integral (física, mental y ambiental).	4	4	4	
	Promuevo un clima de equidad, a partir del reconocimiento y valoración de la diversidad lingüística y cultural de la región.	4	4	4	


 DOCENCIA Y GESTIÓN EDUCATIVA
 REG. AD 1392058 - UCV
 Firma de Evaluador

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento “Cuestionario de Competencias Docentes”. La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando tanto al área investigativa Psicométrica de la Educación como a sus aplicaciones. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombre del juez	Félix Clemente Rodríguez Vera
Grado profesional	Maestría (x) Doctor ()
Área de Formación académica	Educación Inicial () Educación Primaria () Educación Secundaria (x) Psicólogo ()
Áreas de experiencia profesional	Investigación educativa
Institución donde labora	IESPP “Indoamérica”
Tiempo de experiencia profesional en el área	2 a 4 años () Más de 5 años (x)
Experiencia en Investigación Psicométrica :	El portafolio de aprendizaje para fortalecer las competencias investigativas

2. PROPÓSITO DE LA EVALUACIÓN:

- Validar lingüísticamente el instrumento, por juicio de expertos.
- Juzgar la pertinencia de los ítems de acuerdo a la dimensión del área según la autora.

3. DATOS DEL CUESTIONARIO DE COMPETENCIAS DOCENTES

Nombre de la Prueba	Cuestionario de Competencias Docentes
Autor	MINEDU
Procedencia	Lima, Perú
Administración	Individual y colectiva
Tiempo de aplicación	30 minutos
Ámbito de aplicación	Adultos
Significación	El Cuestionario está compuesto por 18 elementos explora la conducta habitual del sujeto en situaciones concretas y valora hasta qué punto las competencias docentes modulan esas actitudes. La información que ofrece el cuestionario queda contenida en factores como: Favorecer el autoconocimiento, el identificar la motivación, el potencial y la necesidad de su desarrollo como persona; involucrar el manejo de conocimientos disciplinares y pedagógicos de su especialidad; mejorar la convivencia armónica, busca el bienestar comunal.

4. Soporte teórico

Factores de medición del Cuestionario de Competencias Docentes:

Escala	Dimensiones	Definición
--------	-------------	------------

	Personal	Favorece el autoconocimiento, el identificar la motivación, el potencial y la necesidad de su desarrollo como persona.
	Profesional pedagógica	Involucra el manejo de conocimientos disciplinares y pedagógicos de su especialidad y el adquirir nuevas competencias, capacidades y habilidades docentes para gestionar con eficiencia el aprendizaje relevante de los estudiantes.
	Socio comunitaria	Mejora la convivencia armónica, busca el bienestar comunal y desarrolla la identidad de la institución, la localidad, la región y el país, como resultado de desarrollar valores, y habilidades sociales en diversos contextos.

5. Presentación de instrucciones para el juez

A continuación, a usted le presento el Cuestionario de Competencias Docentes elaborado por MINEDU en el 2010. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1 No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de las mismas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1 No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente

1 No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

6. Dimensiones del instrumento: test de competencias docentes

- Primera dimensión: Personal.
- Objetivos de la Dimensión: Medir el autoconocimiento, el identificar la motivación, el potencial y la necesidad de su desarrollo como persona.

Item	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Demuestro capacidad de escucha, tolerancia y respeto en diversos contextos comunicativos.	4	4	4	
Demuestro ética, compromiso y autodisciplina en las tareas que asumo.	4	4	4	
Actúo con iniciativa y espíritu emprendedor para lograr mis metas.	4	4	4	
Me actualizo permanentemente asumiendo el aprendizaje como proceso de autoformación.	4	4	4	
Preservo y enriquezco mi salud física, mental y social.	4	4	4	
Preservo y conservo el ambiente para mejorar la calidad de vida.	4	4	4	

- Segunda dimensión: Profesional pedagógica.
- Objetivos de la Dimensión: Medir el manejo de conocimientos disciplinares y pedagógicos de su especialidad.

Item	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Analizo y sistematizo información de fuentes primarias, de resultados de innovaciones e investigaciones, así como de bibliografía actualizada.	4	4	4	
Manejo teorías y enfoques pedagógicos actuales que sustentan los procesos de enseñanza aprendizaje.	4	4	4	
Domino los contenidos de la carrera y los organizo para generar aprendizajes en diferentes contextos.	4	4	4	
Planifico, con enfoque interdisciplinario y pertinencia, procesos de enseñanza y aprendizaje.	4	4	4	
Selecciono y diseño creativamente recursos y espacios educativos en función a los aprendizajes previstos y a las características de los alumnos.	4	4	4	
Aplico estrategias didácticas pertinentes e innovadoras que promuevan aprendizajes en mis alumnos.	4	4	4	

- Tercera dimensión: Socio comunitaria.
- Objetivos de la Dimensión: Medir la mejora la convivencia armónica y buscar el bienestar comunal.

Indicador	Item	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
	Utilizo las TIC en los procesos pedagógicos que desarrollo.	4	4	4	
	Diseño, selecciono o adapto estrategias, técnicas e instrumentos de evaluación coherentes con los propósitos educativos y las características de los alumnos.	4	4	4	
	Utilizo los resultados de la evaluación para la toma de decisiones.	4	4	4	
	Propicio un clima de respeto y de sinergias en la interacción con otros actores socio-	4	4	4	

	para fortalecer la gestión institucional.				
	Promuevo desde mi práctica una cultura de prevención y cuidado de la salud integral (física, mental y ambiental).	4	4	4	
	Promuevo un clima de equidad, a partir del reconocimiento y valoración de la diversidad lingüística y cultural de la región.	4	4	4	


 Edith Clemente Rodríguez Vera
 CM 1018051581
 IES PP "INOAMÉRICA"

Firma de Evaluador

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento “Cuestionario de Competencias Docentes”. La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando tanto al área investigativa Psicométrica de la Educación como a sus aplicaciones. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombre del juez	Guilianna Cabanillas Vizconde
Grado profesional	Maestría () Doctor (x)
Área de Formación académica	Educación Inicial (x) Educación Primaria () Educación Secundaria () Psicólogo ()
Áreas de experiencia profesional	Gestión educativa
Institución donde labora	IESPP “Indoamérica”
Tiempo de experiencia profesional en el área	2 a 4 años () Más de 5 años (x)
Experiencia en Investigación Psicométrica :	Implementación del acompañamiento a directores para mejorar el clima escolar en la ciudad de Curgos-2016

2. PROPÓSITO DE LA EVALUACIÓN:

- Validar lingüísticamente el instrumento, por juicio de expertos.
- Juzgar la pertinencia de los ítems de acuerdo a la dimensión del área según la autora.

3. DATOS DEL CUESTIONARIO DE COMPETENCIAS DOCENTES

Nombre de la Prueba	Cuestionario de Competencias Docentes
Autor	MINEDU
Procedencia	Lima, Perú
Administración	Individual y colectiva
Tiempo de aplicación	30 minutos
Ámbito de aplicación	Adultos
Significación	El cuestionario está compuesto por 20 elementos explora la conducta habitual del sujeto en situaciones concretas y valora hasta qué punto las competencias docentes modulan esas actitudes. La información que ofrece el cuestionario queda contenida en factores como: Favorecer el autoconocimiento, el identificar la motivación, el potencial y la necesidad de su desarrollo como persona; involucrar el manejo de conocimientos disciplinares y pedagógicos de su especialidad; mejorar la convivencia armónica, busca el bienestar comunal.

4. Soporte teórico

Factores de medición del Cuestionario de Competencias Docentes:

Escala	Dimensiones	Definición
	Personal	Favorece el autoconocimiento, el identificar la motivación, el potencial y la necesidad de su desarrollo como persona.

	Profesional pedagógica	Involucra el manejo de conocimientos disciplinares y pedagógicos de su especialidad y el adquirir nuevas competencias, capacidades y habilidades docentes para gestionar con eficiencia el aprendizaje relevante de los estudiantes.
	Socio comunitaria	Mejora la convivencia armónica, busca el bienestar comunal y desarrolla la identidad de la institución, la localidad, la región y el país, como resultado de desarrollar valores, y habilidades sociales en diversos contextos.

5. Presentación de instrucciones para el juez

A continuación, a usted le presento el Cuestionario de Competencias Docentes elaborado por MINEDU en el 2010. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1 No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de las mismas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1 No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente

1 No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

6. Dimensiones del instrumento: test de competencias docentes

- Primera dimensión: Personal.
- Objetivos de la Dimensión: Medir el autoconocimiento, el identificar la motivación, el potencial y la necesidad de su desarrollo como persona.

Item	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Demuestro capacidad de escucha, tolerancia y respeto en diversos contextos comunicativos.	4	4	4	
Demuestro ética, compromiso y autodisciplina en las tareas que asumo.	4	4	4	
Actúo con iniciativa y espíritu emprendedor para lograr mis metas.	4	4	4	
Me actualizo permanentemente asumiendo el aprendizaje como proceso de autoformación.	4	4	4	
Preservo y enriquezco mi salud física, mental y social.	4	4	4	
Preservo y conservo el ambiente para mejorar la calidad de vida.	4	4	4	

- Segunda dimensión: Profesional pedagógica.
- Objetivos de la Dimensión: Medir el manejo de conocimientos disciplinares y pedagógicos de su especialidad.

Item	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Analizo y sistematizo información de fuentes primarias, de resultados de innovaciones e investigaciones, así como de bibliografía actualizada.	4	4	4	
Manejo teorías y enfoques pedagógicos actuales que sustentan los procesos de enseñanza aprendizaje.	4	4	4	
Domino los contenidos de la carrera y los organizo para generar aprendizajes en diferentes contextos.	4	4	4	
Planifico, con enfoque interdisciplinario y pertinencia, procesos de enseñanza y aprendizaje.	4	4	4	
Selecciono y diseño creativamente recursos y espacios educativos en función a los aprendizajes previstos y a las características de los alumnos.	4	4	4	
Aplico estrategias didácticas pertinentes e innovadoras que promuevan aprendizajes en mis alumnos.	4	4	4	

- Tercera dimensión: Socio comunitaria.
- Objetivos de la Dimensión: Medir la mejora la convivencia armónica y buscar el bienestar comunal.

Indicador	Item	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
	Utilizo las TIC en los procesos pedagógicos que desarrollo.	4	4	4	
	Diseño, selecciono o adapto estrategias, técnicas e instrumentos de evaluación coherentes con los propósitos educativos y las características de los alumnos.	4	4	4	
	Utilizo los resultados de la evaluación para la toma de decisiones.	4	4	4	
	Propicio un clima de respeto y de sinergias en la interacción con otros actores socio-	4	4	4	

	para fortalecer la gestión institucional.				
	Promuevo desde mi práctica una cultura de prevención y cuidado de la salud integral (física, mental y ambiental).	4	4	4	
	Promuevo un clima de equidad, a partir del reconocimiento y valoración de la diversidad lingüística y cultural de la región.	4	4	4	


 Firma de Evaluador
 Dra. Guillerma Cabanillas Viqueo
 1541900237

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento “Cuestionario de Liderazgo”. La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando tanto al área investigativa Psicométrica de la Educación como a sus aplicaciones. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombre del juez	Cristina Ysabel Chumpitazi Torres
Grado profesional	Maestría (x) Doctor ()
Área de Formación académica	Educación Inicial (x) Educación Primaria () Educación Secundaria () Psicólogo ()
Áreas de experiencia profesional	Educación inicial
Institución donde labora	IESPP “Indoamérica”
Tiempo de experiencia profesional en el área	2 a 4 años () Más de 5 años (x)
Experiencia en Investigación Psicométrica	Talleres de integración para mejorar el clima institucional.

2. Propósito de la evaluación

- a. Validar lingüísticamente el instrumento, por juicio de expertos.
- b. Juzgar la pertinencia de los ítems de acuerdo a la dimensión del área según la autora.

3. Datos del Cuestionario de liderazgo

Nombre de la Prueba	Cuestionario de Liderazgo
Autora	Patricia Medina Zuta
Procedencia	Lima, Perú
Administración	Individual y colectiva
Tiempo de aplicación	30 minutos
Ámbito de aplicación	Adultos
Significación	El cuestionario está compuesto por 20 elementos explora la conducta habitual del sujeto en situaciones concretas y valora hasta qué punto el liderazgo modula esas actitudes. La información que ofrece el cuestionario queda contenida en factores como: El líder docente motiva a los seguidores; la estimulación intelectual del líder docente hacia sus seguidores; la estimulación intelectual del líder docente hacia sus seguidores; la influencia ética del líder docente en los seguidores; la tolerancia psicológica del líder docente.

4. Soporte teórico

Factores de medición del Test de Liderazgo:

Escala	Dimensiones	Definición
	La motivación.	El líder docente motiva a los seguidores cuando los hace conscientes del valor de los resultados que han sido capaces de obtener por sí mismos en beneficio de los intereses institucionales.
	La estimulación intelectual.	La Estimulación Intelectual puede hacer que los subordinados salgan de sus rutinas conceptuales, impulsándolos a reformular los problemas que requieren ser solucionados.

	El acompañamiento.	Esta característica supone la relación de cercanía entre el líder y los seguidores y el nivel de acompañamiento en el desarrollo de sus capacidades, teniendo a la "confianza" como estructura de soporte.
	La influencia ética.	El liderazgo es clave en la transmisión y creación de valores. La integridad, la práctica de la ética, son el resultado de una concepción interna que el líder posee como parte de su bagaje axiológico y que puede proyectarse cuando actúa en coherencia con su modo de expresarse.
	La tolerancia psicológica.	En este sentido, la tolerancia psicológica es la capacidad que tiene el líder docente para utilizar el sentido del humor como recurso ante situaciones probables de conflicto.

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el Test de Liderazgo elaborado por Patricia Medina Zuta en el 2010 De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1 No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de las mismas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1 No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente

1 No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

6. Dimensiones del instrumento: test de liderazgo

- Primera dimensión: La motivación.
- Objetivos de la Dimensión: Medir la motivación que inspira el líder docente en sus seguidores.

Item	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Proyecto en los demás un entusiasmo contagiante ante los nuevos desafíos y metas.	4	4	4	
Provoco con mi ejemplo una mayor autoexigencia para buscar elevar la calidad de su trabajo.	4	4	4	
Me intereso por conocer el entorno, intercambiar ideas sobre el mismo y proponer metas en relación al futuro institucional.	4	4	4	
Mis ideas y aportes son valorados y aceptados por los demás, de tal manera que se genera una visión compartida.	4	4	4	

- Segunda dimensión: La estimulación intelectual.
- Objetivos de la Dimensión: Medir la estimulación intelectual del líder docente hacia sus seguidores.

Item	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Mi actitud permanentemente inconformista lo lleva a estimular en los demás la búsqueda de nuevas formas para lograr mejores resultados.	4	4	4	
Cuestiono la forma tradicional o habitual de hacer las cosas buscando un replanteamiento de las mismas para su mejora.	4	4	4	
Animo a ver los problemas desde diferentes ópticas.	4	4	4	
Estimulo, a que los demás se arriesguen a proponer nuevas ideas, opiniones y aportes para resolver problemas de una forma creativa e innovadora.	4	4	4	

- Tercera dimensión: El acompañamiento.
- Objetivos de la Dimensión: Medir el acompañamiento del líder docente en el desarrollo de capacidades individuales.

Item	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Brindo un trato cercano, cálido y de confianza a los demás.	4	4	4	
Me intereso por escuchar a las personas. Se interesa por el desarrollo personal y profesional de los demás miembros.	4	4	4	
Impulso a las personas a interesarse por ayudar a los demás.	4	4	4	
Brindo un trato cercano, cálido y de confianza a los demás.	4	4	4	

- Cuarta dimensión: La influencia ética.
- Objetivos de la Dimensión: Medir la influencia ética del líder docente en los seguidores.

Indicador	Item	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
	Inspiro respeto y admiración por mi integridad.	4	4	4	
	Transmito elevados valores e ideales institucionales que están por encima de intereses individuales o de pequeños grupos.	4	4	4	

	Soy firme en mis posturas y creencias y respeto las diferencias de opinión.	4	4	4	
	Me muestro coherente entre lo que digo y practico.	4	4	4	

- Quinta dimensión: La tolerancia psicológica.
- Objetivos de la Dimensión: Medir la tolerancia psicológica del líder docente.

Indicador	Item	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
	Genero climas distendidos o relajantes en medio de situaciones sociales de tensión utilizando mi sentido del humor para favorecer los niveles de comunicación grupal.	4	4	4	
	Enfrento situaciones conflictivas con adecuado equilibrio emocional.	4	4	4	
	Tolero el error y aliento a seguir intentando mejores resultados.	4	4	4	
	Soluciono conflictos entre participantes	4	4	4	


Firma de Evaluador

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento “Test de Liderazgo”. La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando tanto al área investigativa Psicométrica de la Educación como a sus aplicaciones. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombre del juez	Baltazar Antonio Oblitas Silva
Grado profesional	Maestría (x) Doctor ()
Área de Formación académica	Educación Inicial () Educación Primaria () Educación Secundaria (x) Psicólogo ()
Áreas de experiencia profesional	Matemática
Institución donde labora	IESPP “Indoamérica”
Tiempo de experiencia profesional en el área	2 a 4 años () Más de 5 años (x)
Experiencia en Investigación Psicométrica	Aplicación del Método Polya en la enseñanza del Área de Matemática en secundaria.

2. Propósito de la evaluación

- a. Validar lingüísticamente el instrumento, por juicio de expertos.
- b. Juzgar la pertinencia de los ítems de acuerdo a la dimensión del área según la autora.

3. Datos del test de liderazgo

Nombre de la Prueba	Test de Liderazgo
Autora	Patricia Medina Zuta
Procedencia	Lima, Perú
Administración	Individual y colectiva
Tiempo de aplicación	30 minutos
Ámbito de aplicación	Adultos
Significación	El test está compuesto por 20 elementos explora la conducta habitual del sujeto en situaciones concretas y valora hasta qué punto el liderazgo modula esas actitudes. La información que ofrece el cuestionario queda contenida en factores como: El líder docente motiva a los seguidores; la estimulación intelectual del líder docente hacia sus seguidores; la estimulación intelectual del líder docente hacia sus seguidores; la influencia ética del líder docente en los seguidores; la tolerancia psicológica del líder docente.

4. Soporte teórico

Factores de medición del Test de Liderazgo:

Escala	Dimensiones	Definición
	La motivación.	El líder docente motiva a los seguidores cuando los hace conscientes del valor de los resultados que han sido capaces de obtener por sí mismos en beneficio de los intereses institucionales.
	La estimulación intelectual.	La Estimulación Intelectual puede hacer que los subordinados salgan de sus rutinas conceptuales, impulsándolos a reformular los problemas que requieren ser solucionados.

	El acompañamiento.	Esta característica supone la relación de cercanía entre el líder y los seguidores y el nivel de acompañamiento en el desarrollo de sus capacidades, teniendo a la "confianza" como estructura de soporte.
	La influencia ética.	El liderazgo es clave en la transmisión y creación de valores. La integridad, la práctica de la ética, son el resultado de una concepción interna que el líder posee como parte de su bagaje axiológico y que puede proyectarse cuando actúa en coherencia con su modo de expresarse.
	La tolerancia psicológica.	En este sentido, la tolerancia psicológica es la capacidad que tiene el líder docente para utilizar el sentido del humor como recurso ante situaciones probables de conflicto.

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el Test de Liderazgo elaborado por Patricia Medina Zuta en el 2010 De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1 No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de las mismas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1 No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente

1 No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

6. Dimensiones del instrumento: test de liderazgo

- Primera dimensión: La motivación.
- Objetivos de la Dimensión: Medir la motivación que inspira el líder docente en sus seguidores.

Item	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Proyecto en los demás un entusiasmo contagiante ante los nuevos desafíos y metas.	4	4	4	
Provoco con mi ejemplo una mayor autoexigencia para buscar elevar la calidad de su trabajo.	4	4	4	
Me intereso por conocer el entorno, intercambiar ideas sobre el mismo y proponer metas en relación al futuro institucional.	4	4	4	
Mis ideas y aportes son valorados y aceptados por los demás, de tal manera que se genera una visión compartida.	4	4	4	

- Segunda dimensión: La estimulación intelectual.
- Objetivos de la Dimensión: Medir la estimulación intelectual del líder docente hacia sus seguidores.

Item	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Mi actitud permanentemente inconformista lo lleva a estimular en los demás la búsqueda de nuevas formas para lograr mejores resultados.	4	4	4	
Cuestiono la forma tradicional o habitual de hacer las cosas buscando un replanteamiento de las mismas para su mejora.	4	4	4	
Animo a ver los problemas desde diferentes ópticas.	4	4	4	
Estimulo, a que los demás se arriesguen a proponer nuevas ideas, opiniones y aportes para resolver problemas de una forma creativa e innovadora.	4	4	4	

- Tercera dimensión: El acompañamiento.
- Objetivos de la Dimensión: Medir el acompañamiento del líder docente en el desarrollo de capacidades individuales.

Item	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Brindo un trato cercano, cálido y de confianza a los demás.	4	4	4	
Me intereso por escuchar a las personas. Se interesa por el desarrollo personal y profesional de los demás miembros.	4	4	4	
Impulso a las personas a interesarse por ayudar a los demás.	4	4	4	
Brindo un trato cercano, cálido y de confianza a los demás.	4	4	4	

- Cuarta dimensión: La influencia ética.
- Objetivos de la Dimensión: Medir la influencia ética del líder docente en los seguidores.

Indicador	Item	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
	Inspiro respeto y admiración por mi integridad.	4	4	4	
	Transmito elevados valores e ideales institucionales que están por encima de intereses individuales o de pequeños grupos.	4	4	4	

	Soy firme en mis posturas y creencias y respeto las diferencias de opinión.	4	4	4	
	Me muestro coherente entre lo que digo y practico.	4	4	4	

- Quinta dimensión: La tolerancia psicológica.
- Objetivos de la Dimensión: Medir la tolerancia psicológica del líder docente.

Indicador	Item	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
	Genero climas distendidos o relajantes en medio de situaciones sociales de tensión utilizando mi sentido del humor para favorecer los niveles de comunicación grupal.	4	4	4	
	Enfrento situaciones conflictivas con adecuado equilibrio emocional.	4	4	4	
	Tolero el error y aliento a seguir intentando mejores resultados.	4	4	4	
	Soluciono conflictos entre participantes	4	4	4	


 Mg. César Flores Antonio D.
 DOCENCIA Y GESTIÓN EDUCATIVA
 REG. AC 1392058 - UCY
 Firma de Evaluador

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento “Test de Liderazgo”. La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando tanto al área investigativa Psicométrica de la Educación como a sus aplicaciones. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombre del juez	Félix Clemente Rodríguez Vera
Grado profesional	Maestría (x) Doctor ()
Área de Formación académica	Educación Inicial () Educación Primaria () Educación Secundaria (x) Psicólogo ()
Áreas de experiencia profesional	Investigación educativa
Institución donde labora	IESPP “Indoamérica”
Tiempo de experiencia profesional en el área	2 a 4 años () Más de 5 años (x)
Experiencia en Investigación Psicométrica	El portafolio de aprendizaje para fortalecer las competencias Investigativas.

2. Propósito de la evaluación

- a. Validar lingüísticamente el instrumento, por juicio de expertos.
- b. Juzgar la pertinencia de los ítems de acuerdo a la dimensión del área según la autora.

3. Datos del test de liderazgo

Nombre de la Prueba	Test de Liderazgo
Autora	Patricia Medina Zuta
Procedencia	Lima, Perú
Administración	Individual y colectiva
Tiempo de aplicación	30 minutos
Ámbito de aplicación	Adultos
Significación	El test está compuesto por 20 elementos explora la conducta habitual del sujeto en situaciones concretas y valora hasta qué punto el liderazgo modula esas actitudes. La información que ofrece el cuestionario queda contenida en factores como: El líder docente motiva a los seguidores; la estimulación intelectual del líder docente hacia sus seguidores; la estimulación intelectual del líder docente hacia sus seguidores; la influencia ética del líder docente en los seguidores; la tolerancia psicológica del líder docente.

4. Soporte teórico

Factores de medición del Test de Liderazgo:

Escala	Dimensiones	Definición
	La motivación.	El líder docente motiva a los seguidores cuando los hace conscientes del valor de los resultados que han sido capaces de obtener por sí mismos en beneficio de los intereses institucionales.
	La estimulación intelectual.	La Estimulación Intelectual puede hacer que los subordinados salgan de sus rutinas conceptuales, impulsándolos a reformular los problemas que requieren ser solucionados.

	El acompañamiento.	Esta característica supone la relación de cercanía entre el líder y los seguidores y el nivel de acompañamiento en el desarrollo de sus capacidades, teniendo a la "confianza" como estructura de soporte.
	La influencia ética.	El liderazgo es clave en la transmisión y creación de valores. La integridad, la práctica de la ética, son el resultado de una concepción interna que el líder posee como parte de su bagaje axiológico y que puede proyectarse cuando actúa en coherencia con su modo de expresarse.
	La tolerancia psicológica.	En este sentido, la tolerancia psicológica es la capacidad que tiene el líder docente para utilizar el sentido del humor como recurso ante situaciones probables de conflicto.

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el Test de Liderazgo elaborado por Patricia Medina Zuta en el 2010 De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1 No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de las mismas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1 No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente

1 No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

6. Dimensiones del instrumento: test de liderazgo

- Primera dimensión: La motivación.
- Objetivos de la Dimensión: Medir la motivación que inspira el líder docente en sus seguidores.

Item	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Proyecto en los demás un entusiasmo contagiante ante los nuevos desafíos y metas.	4	4	4	
Provoco con mi ejemplo una mayor autoexigencia para buscar elevar la calidad de su trabajo.	4	4	4	
Me intereso por conocer el entorno, intercambiar ideas sobre el mismo y proponer metas en relación al futuro institucional.	4	4	4	
Mis ideas y aportes son valorados y aceptados por los demás, de tal manera que se genera una visión compartida.	4	4	4	

- Segunda dimensión: La estimulación intelectual.
- Objetivos de la Dimensión: Medir la estimulación intelectual del líder docente hacia sus seguidores.

Item	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Mi actitud permanentemente inconformista lo lleva a estimular en los demás la búsqueda de nuevas formas para lograr mejores resultados.	4	4	4	
Cuestiono la forma tradicional o habitual de hacer las cosas buscando un replanteamiento de las mismas para su mejora.	4	4	4	
Animo a ver los problemas desde diferentes ópticas.	4	4	4	
Estimulo, a que los demás se arriesguen a proponer nuevas ideas, opiniones y aportes para resolver problemas de una forma creativa e innovadora.	4	4	4	

- Tercera dimensión: El acompañamiento.
- Objetivos de la Dimensión: Medir el acompañamiento del líder docente en el desarrollo de capacidades individuales.

Item	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Brindo un trato cercano, cálido y de confianza a los demás.	4	4	4	
Me intereso por escuchar a las personas. Se interesa por el desarrollo personal y profesional de los demás miembros.	4	4	4	
Impulso a las personas a interesarse por ayudar a los demás.	4	4	4	
Brindo un trato cercano, cálido y de confianza a los demás.	4	4	4	

- Cuarta dimensión: La influencia ética.
- Objetivos de la Dimensión: Medir la influencia ética del líder docente en los seguidores.

Indicador	Item	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
	Inspiro respeto y admiración por mi integridad.	4	4	4	
	Transmito elevados valores e ideales institucionales que están por encima de intereses individuales o de pequeños grupos.	4	4	4	

	Soy firme en mis posturas y creencias y respeto las diferencias de opinión.	4	4	4	
	Me muestro coherente entre lo que digo y practico.	4	4	4	

- Quinta dimensión: La tolerancia psicológica.
- Objetivos de la Dimensión: Medir la tolerancia psicológica del líder docente.

Indicador	Item	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
	Genero climas distendidos o relajantes en medio de situaciones sociales de tensión utilizando mi sentido del humor para favorecer los niveles de comunicación grupal.	4	4	4	
	Enfrento situaciones conflictivas con adecuado equilibrio emocional.	4	4	4	
	Tolero el error y aliento a seguir intentando mejores resultados.	4	4	4	
	Soluciono conflictos entre participantes	4	4	4	


 Clemente Rodríguez Vera
 CM 1018051581
 IES PP INDOAMÉRICA

Firma de Evaluador

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento “Test de Liderazgo”. La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando tanto al área investigativa Psicométrica de la Educación como a sus aplicaciones. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombre del juez	Guilianna Cabanillas Vizconde
Grado profesional	Maestría () Doctor (x)
Área de Formación académica	Educación Inicial (x) Educación Primaria () Educación Secundaria () Psicólogo ()
Áreas de experiencia profesional	Gestión educativa
Institución donde labora	IESPP “Indoamérica”
Tiempo de experiencia profesional en el área	2 a 4 años () Más de 5 años (x)
Experiencia en Investigación Psicométrica	Implementación del acompañamiento a directores para mejorar el clima escolar en la ciudad de Curgos-2016

2. Propósito de la evaluación

- a. Validar lingüísticamente el instrumento, por juicio de expertos.
- b. Juzgar la pertinencia de los ítems de acuerdo a la dimensión del área según la autora.

3. Datos del cuestionario de liderazgo

Nombre de la Prueba	Cuestionario de Liderazgo
Autora	Patricia Medina Zuta
Procedencia	Lima, Perú
Administración	Individual y colectiva
Tiempo de aplicación	30 minutos
Ámbito de aplicación	Adultos
Significación	El Cuestionario está compuesto por 20 elementos explora la conducta habitual del sujeto en situaciones concretas y valora hasta qué punto el liderazgo modula esas actitudes. La información que ofrece el cuestionario queda contenida en factores como: El líder docente motiva a los seguidores; la estimulación intelectual del líder docente hacia sus seguidores; la estimulación intelectual del líder docente hacia sus seguidores; la influencia ética del líder docente en los seguidores; la tolerancia psicológica del líder docente.

4. Soporte teórico

Factores de medición del Test de Liderazgo:

Escala	Dimensiones	Definición
	La motivación.	El líder docente motiva a los seguidores cuando los hace conscientes del valor de los resultados que han sido capaces de obtener por sí mismos en beneficio de los intereses institucionales.
	La estimulación intelectual.	La Estimulación Intelectual puede hacer que los subordinados salgan de sus rutinas conceptuales, impulsándolos a reformular los problemas que requieren ser solucionados.

	El acompañamiento.	Esta característica supone la relación de cercanía entre el líder y los seguidores y el nivel de acompañamiento en el desarrollo de sus capacidades, teniendo a la "confianza" como estructura de soporte.
	La influencia ética.	El liderazgo es clave en la transmisión y creación de valores. La integridad, la práctica de la ética, son el resultado de una concepción interna que el líder posee como parte de su bagaje axiológico y que puede proyectarse cuando actúa en coherencia con su modo de expresarse.
	La tolerancia psicológica.	En este sentido, la tolerancia psicológica es la capacidad que tiene el líder docente para utilizar el sentido del humor como recurso ante situaciones probables de conflicto.

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el Test de Liderazgo elaborado por Patricia Medina Zuta en el 2010 De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1 No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de las mismas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1 No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente

1 No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

6. Dimensiones del instrumento: test de liderazgo

- Primera dimensión: La motivación.
- Objetivos de la Dimensión: Medir la motivación que inspira el líder docente en sus seguidores.

Item	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Proyecto en los demás un entusiasmo contagiante ante los nuevos desafíos y metas.	4	4	4	
Provoco con mi ejemplo una mayor autoexigencia para buscar elevar la calidad de su trabajo.	4	4	4	
Me intereso por conocer el entorno, intercambiar ideas sobre el mismo y proponer metas en relación al futuro institucional.	4	4	4	
Mis ideas y aportes son valorados y aceptados por los demás, de tal manera que se genera una visión compartida.	4	4	4	

- Segunda dimensión: La estimulación intelectual.
- Objetivos de la Dimensión: Medir la estimulación intelectual del líder docente hacia sus seguidores.

Item	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Mi actitud permanentemente inconformista lo lleva a estimular en los demás la búsqueda de nuevas formas para lograr mejores resultados.	4	4	4	
Cuestiono la forma tradicional o habitual de hacer las cosas buscando un replanteamiento de las mismas para su mejora.	4	4	4	
Animo a ver los problemas desde diferentes ópticas.	4	4	4	
Estimulo, a que los demás se arriesguen a proponer nuevas ideas, opiniones y aportes para resolver problemas de una forma creativa e innovadora.	4	4	4	

- Tercera dimensión: El acompañamiento.
- Objetivos de la Dimensión: Medir el acompañamiento del líder docente en el desarrollo de capacidades individuales.

Item	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Brindo un trato cercano, cálido y de confianza a los demás.	4	4	4	
Me intereso por escuchar a las personas. Se interesa por el desarrollo personal y profesional de los demás miembros.	4	4	4	
Impulso a las personas a interesarse por ayudar a los demás.	4	4	4	
Brindo un trato cercano, cálido y de confianza a los demás.	4	4	4	


- Cuarta dimensión: La influencia ética.
- Objetivos de la Dimensión: Medir la influencia ética del líder docente en los seguidores.

Indicador	Item	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
	Inspiro respeto y admiración por mi integridad.	4	4	4	
	Transmito elevados valores e ideales institucionales que están por encima de intereses individuales o de pequeños grupos.	4	4	4	

	Soy firme en mis posturas y creencias y respeto las diferencias de opinión.	4	4	4	
	Me muestro coherente entre lo que digo y practico.	4	4	4	

- Quinta dimensión: La tolerancia psicológica.
- Objetivos de la Dimensión: Medir la tolerancia psicológica del líder docente.

Indicador	Item	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
	Genero climas distendidos o relajantes en medio de situaciones sociales de tensión utilizando mi sentido del humor para favorecer los niveles de comunicación grupal.	4	4	4	
	Enfrento situaciones conflictivas con adecuado equilibrio emocional.	4	4	4	
	Tolero el error y aliento a seguir intentando mejores resultados.	4	4	4	
	Soluciono conflictos entre participantes	4	4	4	


 Firma de Evaluador
 Dra. Guiliana Cabanillo Vizconde
 C.I. 91800237

Título: Relación entre competencias docentes y liderazgo de los estudiantes del IX Ciclo del IESPP “Indoamérica”, Trujillo- 2019

Formulación del problema	Objetivos	Hipótesis	Variables y dimensiones	Metodología
¿Qué relación existe entre el nivel de desarrollo de las competencias docentes y el nivel de desarrollo del liderazgo de los estudiantes del IX ciclo del IESPP “Indoamérica” de la ciudad de Trujillo, en el año 2019?	<p>General Determinar qué relación existe entre el nivel de desarrollo de las competencias docentes y el nivel de desarrollo del liderazgo de los estudiantes del IX ciclo del IESPP “Indoamérica” de la ciudad de Trujillo, en el año 2019.</p>	Existe una correlación alta y positiva entre el nivel de desarrollo de las competencias docentes y el nivel de desarrollo del liderazgo de los estudiantes del IX ciclo del IESPP “Indoamérica” de la ciudad de Trujillo, en el año 2019.	<p>V1: Competencias docentes:</p> <p>Personal.</p> <p>Profesional-pedagógica.</p> <p>Sociocomunitaria.</p>	<p>Tipo de investigación: Descriptiva</p> <p>Diseño: Correlacional</p> <p>Población: 120 estudiantes del IX ciclo de la especialidad de Educación Inicial, Educación Física y Computación e Informática del IESPP “Indoamérica”</p> <p>Muestra: 92 estudiantes del IX ciclo de la especialidad de Educación Inicial, Educación Física y Computación e Informática del IESPP “Indoamérica”</p> <p>Técnica: Test</p> <p>Instrumentos: Test de competencias docentes. Test de liderazgo.</p> <p>Análisis de datos: - Tabulación de datos - Elaboración de gráficos - Medidas de Tendencia Central</p> <p>* Media aritmética</p> <p>- Medidas de Desviación Central</p> <p>Desviación Standard</p> <p>Coeficiente de Variación</p> <p>Coeficiente de Correlación: RHO Spearman.</p>
	<p>Específicos - Identificar el nivel de desarrollo de las competencias docentes de los estudiantes del IX ciclo del IESPP “Indoamérica” de la ciudad de Trujillo, en el año 2019. - Identificar el nivel de desarrollo del liderazgo de los estudiantes del IX ciclo del IESPP “Indoamérica” de la ciudad de Trujillo, en el año 2019. - Establecer la correlación estadística entre las competencias docentes y el liderazgo de los estudiantes del IX ciclo del IESPP “Indoamérica” de la ciudad de Trujillo, en el año 2019.</p>		<p>V2: Liderazgo:</p> <p>La motivación.</p> <p>La estimulación intelectual.</p> <p>El acompañamiento.</p> <p>La influencia ética.</p> <p>La tolerancia psicológica.</p>	

BASE DE DATOS TEST DE COMPETENCIAS DOCENTES

N°	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	T
1	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	2	2	2	3	2	2	2	1	39
2	3	2	3	3	2	3	3	3	2	2	2	2	2	2	1	3	2	2	39
3	3	3	2	3	3	2	3	2	3	2	2	2	2	1	2	2	2	3	39
4	3	3	2	2	3	3	2	3	2	2	2	3	2	2	2	1	3	2	39
5	2	3	3	3	3	2	3	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	1	40
6	3	3	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	1	2	2	2	36
7	3	3	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	36
8	3	3	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	36
9	3	2	2	2	3	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	1	2	2	36
10	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	1	36
11	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2	3	2	1	2	2	2	2	37
12	2	3	2	3	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	37
13	3	3	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	36
14	2	3	3	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	37
15	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	1	2	2	2	2	36
16	3	2	3	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	1	2	2	2	2	36
17	3	3	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	36
18	3	3	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	1	36
19	3	3	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	1	2	2	2	36
20	2	3	3	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	37
21	2	2	2	3	3	3	2	1	2	3	2	2	2	1	1	2	2	2	35
22	3	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	1	2	34
23	3	3	3	2	2	2	2	1	2	2	3	2	2	2	2	1	2	1	34
24	3	2	3	2	3	2	2	3	1	2	2	2	2	2	1	1	2	2	34
25	2	3	3	2	2	3	2	2	2	1	2	3	2	2	1	1	2	2	35
26	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	1	34
27	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	1	34
28	2	2	3	3	2	3	2	1	2	2	2	3	2	1	2	2	1	2	35
29	3	3	2	2	3	2	2	2	3	1	2	2	2	1	1	2	2	2	34
30	2	2	3	2	3	3	2	2	2	2	3	1	2	2	2	1	2	1	35
31	3	3	3	2	2	2	2	2	1	3	2	2	2	2	1	2	1	2	34
32	3	3	3	2	2	2	2	1	2	2	2	3	2	1	2	2	2	1	34
33	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	1	2	2	34
34	2	2	3	3	3	2	2	2	1	3	2	2	2	2	1	1	2	2	35
35	3	2	2	3	2	3	2	1	2	2	3	2	2	2	1	1	2	2	34
36	3	3	3	2	2	2	2	2	2	1	2	3	2	2	2	2	1	1	34
37	2	3	3	2	3	2	2	3	1	2	2	2	1	2	2	2	2	1	35
38	2	3	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	1	35
39	3	3	3	2	2	2	2	1	3	2	2	2	2	1	2	2	2	1	34
40	2	2	2	3	3	3	2	2	2	3	1	2	2	1	2	2	2	1	35
41	3	3	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	1	1	2	2	2	32
42	2	3	2	2	2	3	2	2	2	1	2	2	2	2	1	2	2	1	33
43	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	1	2	1	32
44	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	1	2	2	1	32

45	3	3	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	1	2	2	1	32
46	3	3	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	1	2	1	2	2	2	32
47	2	3	2	2	3	2	2	2	2	1	2	2	2	1	2	2	1	2	33
48	2	3	2	2	3	2	2	2	1	2	2	2	2	1	1	2	2	2	33
49	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	1	1	2	2	33
50	2	3	2	2	2	3	2	2	2	1	2	2	2	1	2	2	2	1	33
51	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	1	1	33
52	3	2	2	2	3	2	2	1	2	1	2	2	2	1	1	1	2	2	30
53	3	2	3	2	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2	1	2	1	1	30
54	2	3	3	2	2	2	2	1	2	2	2	1	2	1	2	2	1	1	31
55	3	3	2	2	2	2	2	1	2	2	2	1	2	2	2	1	1	1	30
56	3	3	2	2	2	2	2	2	1	2	1	2	2	2	2	1	1	1	30
57	2	3	2	3	2	2	2	2	1	2	1	2	2	2	2	1	1	1	31
58	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	2	1	2	2	1	1	30
59	2	3	2	3	2	2	2	1	2	1	2	2	2	1	2	1	1	2	31
60	3	2	2	2	3	2	2	1	2	1	2	2	2	2	1	1	1	2	30
61	3	2	2	2	2	3	2	1	2	1	2	2	1	1	1	2	2	2	30
62	3	3	2	2	2	2	2	2	1	2	1	2	2	2	1	1	1	2	30
63	2	3	2	2	3	2	2	2	2	1	2	1	2	2	1	1	1	2	31
64	3	2	2	2	2	3	2	1	1	2	2	2	2	2	2	1	1	1	30
65	3	3	2	2	2	2	2	1	2	2	1	2	2	1	2	1	2	1	30
66	2	3	3	2	2	2	2	1	2	2	2	1	2	1	2	1	2	1	31
67	3	2	3	2	2	2	2	2	2	1	2	1	2	2	1	1	2	1	30
68	3	3	2	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2	2	1	1	1	2	30
69	3	2	2	2	3	2	2	2	1	1	2	2	2	1	1	1	2	2	30
70	2	3	2	2	2	3	2	2	2	1	1	2	2	2	1	2	1	1	31
71	3	2	2	3	2	2	2	1	2	2	2	1	1	2	1	2	1	2	30
72	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	1	1	2	2	2	1	1	1	30
73	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2	1	1	2	1	1	2	2	1	31
74	3	3	2	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2	1	2	1	1	30
75	3	3	2	2	2	2	2	2	1	2	2	1	2	2	2	1	1	1	30
76	2	3	2	2	3	2	2	2	1	2	2	1	2	1	2	1	2	1	31
77	2	2	2	3	2	2	2	1	1	1	2	2	2	1	2	1	1	1	28
78	2	2	2	2	3	2	2	2	1	2	1	1	1	1	1	2	1	2	28
79	3	2	2	2	2	2	2	2	1	2	1	1	1	2	1	1	2	1	27
80	2	3	2	2	2	2	2	1	1	1	2	2	2	1	1	2	1	1	28
81	3	2	2	2	2	2	2	1	2	2	1	1	2	1	1	1	1	2	27
82	2	2	2	2	2	3	2	1	2	2	1	1	1	2	1	1	2	1	28
83	2	2	3	2	2	2	2	2	2	1	1	1	2	1	1	1	1	2	28
84	3	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	2	1	1	2	2	1	1	27
85	2	2	2	2	3	2	2	1	2	1	2	1	2	1	1	1	2	1	28
86	1	2	2	2	3	3	2	1	1	2	2	1	2	2	1	1	1	1	29
87	2	2	1	2	2	3	2	2	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	25
88	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	2	1	2	1	1	1	1	1	25
89	2	1	2	2	3	2	2	1	2	1	1	1	1	1	2	1	1	1	25
90	1	2	2	3	2	2	2	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	2	26
91	2	2	2	2	2	2	2	1	1	2	1	1	2	1	1	1	1	1	25
92	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	2	2	2	3	2	2	2	1	39

BASE DE DATOS TEST DE LIDERAZGO

N°	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	T	
1	3	3	3	3	3	2	2	3	3	2	2	1	2	2	1	2	2	1	2	2	2	44
2	3	3	3	3	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	1	44
3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	1	2	2	1	2	2	2	2	1	2	2	44
4	3	3	3	3	2	2	3	3	2	2	1	3	1	2	2	2	2	2	1	2	2	44
5	3	3	3	3	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	1	2	2	44
6	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	2	2	2	3	2	1	2	1	2	2	2	47
7	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	2	2	2	3	1	1	2	2	2	2	47
8	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	2	2	3	2	2	1	2	2	1	2	2	47
9	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	2	3	2	3	2	1	2	2	2	1	2	47
10	3	3	3	3	2	3	3	3	2	2	2	3	1	2	2	3	2	2	2	1	2	47
11	3	3	3	3	3	2	3	2	3	1	2	2	2	2	1	2	2	2	2	1	2	44
12	3	3	3	3	3	3	2	2	3	1	2	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2	44
13	3	3	3	3	2	3	3	2	2	3	2	1	2	1	2	2	2	2	1	2	2	44
14	3	3	3	3	2	3	3	2	2	2	3	1	2	2	2	1	2	1	2	2	2	44
15	3	3	3	3	3	2	2	3	2	1	3	2	2	2	2	1	2	1	2	2	2	44
16	3	3	3	3	3	2	3	2	0	2	2	2	1	2	2	2	2	1	2	2	2	42
17	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	1	2	44
18	3	3	3	3	3	3	2	2	1	2	3	2	2	1	2	2	2	2	1	2	2	44
19	3	3	3	3	3	2	3	2	2	3	2	1	2	2	2	1	1	2	2	2	2	44
20	3	3	3	3	2	2	3	3	3	2	2	1	2	2	1	2	2	2	1	2	2	44
21	3	3	3	3	3	3	2	2	2	1	2	2	2	1	2	1	2	1	2	1	2	41
22	3	3	3	3	3	2	3	2	2	1	2	2	2	2	1	1	2	2	1	1	2	41
23	3	3	3	3	3	2	2	3	2	2	1	2	2	1	1	2	2	2	1	1	2	41
24	3	3	3	3	3	3	2	2	2	1	2	2	2	2	1	1	2	2	1	1	2	41
25	3	3	3	3	3	2	2	3	2	2	2	1	1	2	1	2	2	1	2	1	2	41
26	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	1	2	1	2	1	2	1	1	2	2	41
27	3	3	3	3	3	2	3	2	1	2	2	2	2	1	2	1	2	1	1	2	2	41
28	3	3	3	3	2	3	3	2	2	2	1	2	2	1	2	1	1	2	2	1	2	41
29	3	3	3	3	3	2	3	2	2	1	2	2	2	2	1	1	1	2	1	2	2	41
30	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	1	1	2	1	2	1	1	2	2	2	41
31	3	3	3	3	3	2	2	3	2	1	2	2	2	2	1	1	2	2	1	1	2	41
32	3	3	3	3	3	2	3	2	2	1	2	2	2	2	1	1	2	1	2	1	2	41
33	3	3	3	3	3	2	3	2	2	2	1	2	2	1	2	1	2	1	1	2	2	41
34	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	1	1	2	2	1	2	1	2	1	2	41
35	3	3	3	3	3	2	2	3	1	2	2	2	2	1	1	2	2	2	1	1	2	41
36	3	3	3	3	3	3	2	2	1	2	2	2	2	1	2	1	2	1	1	2	2	41
37	3	3	3	3	2	3	2	3	2	2	1	2	2	1	2	1	1	1	2	2	2	41
38	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	1	2	2	1	1	2	1	2	1	2	41
39	3	3	3	3	3	2	3	2	2	2	2	1	2	1	1	2	1	2	2	1	2	41
40	3	3	3	3	3	2	3	2	2	2	2	1	2	1	1	2	2	1	1	2	2	41
41	3	3	2	3	2	2	2	3	1	2	2	2	2	1	2	1	1	2	1	1	2	38
42	3	3	3	2	2	2	2	3	2	2	1	2	2	1	2	1	1	1	2	1	2	38
43	3	2	3	3	2	3	2	2	2	1	2	2	2	2	2	1	1	1	1	2	2	39
44	3	3	2	3	3	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	1	1	1	1	2	2	39
45	3	3	3	2	2	2	3	2	2	1	2	2	2	2	1	2	1	1	1	2	2	39
46	3	2	3	3	2	3	2	2	2	2	2	1	2	2	1	1	2	1	1	1	2	38
47	3	2	2	3	2	2	3	1	2	1	1	2	2	2	1	2	1	1	2	1	2	36
48	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2	1	2	2	1	1	1	2	36

49	3	2	3	3	2	2	2	2	2	1	2	1	2	2	2	1	1	1	2	1	37
50	3	3	2	2	2	2	1	3	2	1	2	1	2	2	1	2	2	1	1	1	36
51	3	3	2	2	3	2	2	1	2	1	2	2	2	2	1	2	1	1	1	2	37
52	2	2	3	3	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2	1	1	2	1	1	1	36
53	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	2	1	2	2	1	1	2	1	36
54	2	3	3	2	3	1	2	2	2	1	2	1	2	1	2	1	1	2	1	1	35
55	3	2	2	3	2	2	3	1	2	2	1	1	2	1	1	2	2	1	1	1	35
56	3	2	3	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2	2	1	2	2	1	1	1	36
57	3	2	2	3	3	2	2	1	2	1	2	1	2	2	2	1	1	1	1	2	36
58	3	2	2	3	2	3	1	2	1	2	1	2	2	2	1	1	1	1	2	1	35
59	3	2	3	2	2	2	2	2	1	2	2	1	2	2	1	2	1	1	2	1	36
60	3	2	3	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2	2	1	2	1	2	1	1	36
61	2	3	2	3	3	2	1	2	2	1	2	1	2	2	2	1	2	1	1	1	36
62	3	2	3	2	2	2	3	1	2	1	2	1	2	2	1	1	1	1	2	1	35
63	3	3	2	2	2	1	2	3	2	2	1	1	2	2	2	1	1	1	1	2	36
64	3	2	2	3	1	2	2	3	2	2	1	1	2	1	2	1	2	1	1	1	35
65	3	2	3	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2	2	1	2	1	1	2	1	36
66	3	2	3	2	2	3	2	1	1	2	2	1	2	2	2	1	2	1	1	1	36
67	3	2	2	2	2	1	2	2	1	2	1	2	2	2	1	1	1	1	1	2	33
68	2	2	2	3	2	2	1	2	2	1	2	1	2	1	1	2	1	1	2	1	33
69	2	3	2	2	2	2	1	2	2	2	1	1	2	1	1	2	1	2	1	1	33
70	2	2	3	2	2	2	2	1	2	1	1	2	2	1	2	1	1	1	1	2	33
71	3	2	2	2	2	1	2	2	2	1	2	1	2	1	1	1	1	1	1	2	32
72	2	2	2	2	2	2	1	2	2	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	29
73	2	2	3	1	2	1	2	2	2	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	29
74	2	2	2	1	2	2	2	1	1	2	1	1	2	2	1	1	1	1	1	1	29
75	2	2	2	2	2	1	2	2	1	1	1	2	2	2	1	1	1	1	1	1	30
76	2	3	1	2	1	2	2	2	1	2	1	1	2	2	1	1	1	1	1	1	30
77	2	2	2	2	1	2	2	2	1	1	2	1	2	1	1	2	1	1	1	1	30
78	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	2	1	2	1	2	1	1	1	1	1	30
79	2	2	3	1	2	1	2	2	2	1	1	1	2	1	2	1	1	1	1	1	30
80	2	1	2	3	2	1	2	2	1	1	1	2	2	1	2	1	1	1	1	1	30
81	2	2	2	2	2	2	1	2	1	2	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	29
82	2	2	2	3	2	2	1	2	2	1	2	1	2	1	1	2	2	1	1	1	33
83	3	2	2	2	2	2	1	2	2	1	1	2	2	1	1	2	2	1	1	1	33
84	2	2	3	2	1	2	2	2	2	1	1	2	2	1	1	2	2	1	1	1	33
85	2	2	3	2	2	1	2	2	1	2	2	1	2	2	1	1	1	1	2	1	33
86	2	2	2	3	2	2	2	1	1	1	2	2	2	1	2	1	1	2	1	1	33
87	2	3	2	2	2	2	2	1	2	1	2	1	2	2	1	1	1	2	1	1	33
88	2	2	3	2	2	1	2	2	2	2	1	1	2	2	1	1	1	1	1	2	33
89	3	2	2	2	2	2	1	2	2	1	1	2	2	1	1	2	1	1	2	1	33
90	2	2	3	2	2	1	2	2	2	1	2	1	2	1	1	1	1	1	1	2	32
91	2	2	2	3	2	2	2	1	2	1	2	1	2	1	1	2	2	1	1	1	33
92	3	p2	3	3	3	2	2	3	3	2	2	1	2	2	2	1	2	1	2	2	41

Resultados de la prueba piloto para determinar la confiabilidad del Test de competencias docentes

N°	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18
1	4,00	2,00	2,00	2,00	1,00	1,00	2,00	1,00	1,00	3,00	1,00	1,00	1,00	1,00	2,00	2,00	2,00	4,00
2	3,00	2,00	2,00	4,00	1,00	1,00	4,00	1,00	1,00	1,00	4,00	1,00	4,00	4,00	2,00	4,00	1,00	1,00
3	2,00	1,00	1,00	3,00	1,00	1,00	2,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00
4	3,00	1,00	1,00	2,00	1,00	2,00	2,00	1,00	1,00	1,00	3,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	2,00
5	2,00	1,00	3,00	3,00	1,00	1,00	3,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	2,00	1,00	1,00	1,00
6	4,00	4,00	1,00	3,00	3,00	1,00	4,00	1,00	3,00	3,00	1,00	4,00	1,00	3,00	4,00	2,00	3,00	4,00
7	1,00	1,00	1,00	2,00	1,00	1,00	2,00	1,00	1,00	1,00	1,00	2,00	1,00	1,00	1,00	1,00	2,00	1,00
8	1,00	1,00	1,00	2,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	2,00	1,00	1,00	1,00
9	3,00	1,00	4,00	2,00	2,00	1,00	1,00	4,00	1,00	2,00	4,00	2,00	4,00	4,00	2,00	4,00	3,00	4,00
10	1,00	1,00	2,00	2,00	1,00	1,00	2,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	2,00
11	3,00	2,00	3,00	1,00	1,00	1,00	1,00	3,00	1,00	2,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	3,00	3,00	1,00
12	3,00	1,00	2,00	1,00	1,00	3,00	2,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	2,00	1,00	3,00	2,00	3,00	1,00
13	1,00	1,00	2,00	2,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	3,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00
14	1,00	2,00	3,00	1,00	1,00	2,00	2,00	2,00	1,00	2,00	1,00	1,00	2,00	1,00	1,00	1,00	2,00	1,00
15	2,00	1,00	2,00	1,00	3,00	1,00	2,00	1,00	2,00	3,00	1,00	3,00	1,00	2,00	1,00	2,00	1,00	1,00
16	1,00	1,00	2,00	2,00	1,00	1,00	2,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	2,00	1,00
17	1,00	1,00	3,00	2,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	2,00	1,00	1,00	1,00
18	1,00	4,00	2,00	4,00	2,00	1,00	4,00	3,00	3,00	4,00	1,00	4,00	1,00	2,00	4,00	3,00	2,00	4,00

El coeficiente de Alfa de Cronbach es de 0.884, lo que implica que existe una confiabilidad muy alta en el Test de competencias docentes, para medir dicho constructo científico. Dicho valor se ha obtenido mediante el uso del SPSS, según se muestra a continuación:

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
0,884	18

Resultados de la prueba piloto para determinar la confiabilidad del Test de liderazgo

N _o	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
1	1,0 0 0	1,0 0 0	2,0 0 0	2,0 0 0	1,0 0 0	1,0 0 0	2,0 0 0	1,0 0 0	1,0 0 0	3,0 0 0	1,0 0 0	1,0 0 0	1,0 0 0	1,0 0 0	1,0 0 0	2,0 0 0	1,0 0 0	1,0 0 0	1,0 0 0	1,0 0 0
2	3,0 0 0	4,0 0 0	2,0 0 0	4,0 0 0	1,0 0 0	1,0 0 0	4,0 0 0	1,0 0 0	1,0 0 0	1,0 0 0	4,0 0 0	1,0 0 0	4,0 0 0	4,0 0 0	3,0 0 0	4,0 0 0	1,0 0 0	3,0 0 0	3,0 0 0	1,0 0 0
3	3,0 0 0	2,0 0 0	1,0 0 0	3,0 0 0	1,0 0 0	1,0 0 0	2,0 0 0	1,0 0 0	1,0 0 0	1,0 0 0	1,0 0 0	1,0 0 0	1,0 0 0	1,0 0 0	1,0 0 0	1,0 0 0	1,0 0 0	1,0 0 0	1,0 0 0	1,0 0 0
4	1,0 0 0	1,0 0 0	1,0 0 0	2,0 0 0	1,0 0 0	2,0 0 0	2,0 0 0	1,0 0 0	1,0 0 0	1,0 0 0	3,0 0 0	1,0 0 0	1,0 0 0	1,0 0 0	1,0 0 0	1,0 0 0	1,0 0 0	1,0 0 0	1,0 0 0	2,0 0 0
5	2,0 0 0	1,0 0 0	3,0 0 0	3,0 0 0	1,0 0 0	1,0 0 0	3,0 0 0	1,0 0 0	1,0 0 0	1,0 0 0	1,0 0 0	1,0 0 0	1,0 0 0	1,0 0 0	2,0 0 0	1,0 0 0	1,0 0 0	1,0 0 0	1,0 0 0	1,0 0 0
6	4,0 0 0	4,0 0 0	1,0 0 0	3,0 0 0	3,0 0 0	1,0 0 0	4,0 0 0	1,0 0 0	3,0 0 0	3,0 0 0	1,0 0 0	4,0 0 0	1,0 0 0	3,0 0 0	4,0 0 0	2,0 0 0	3,0 0 0	4,0 0 0	2,0 0 0	4,0 0 0
7	1,0 0 0	1,0 0 0	1,0 0 0	2,0 0 0	1,0 0 0	1,0 0 0	2,0 0 0	1,0 0 0	1,0 0 0	1,0 0 0	1,0 0 0	2,0 0 0	1,0 0 0	1,0 0 0	1,0 0 0	1,0 0 0	2,0 0 0	1,0 0 0	1,0 0 0	1,0 0 0
8	1,0 0 0	1,0 0 0	1,0 0 0	2,0 0 0	1,0 0 0	1,0 0 0	1,0 0 0	1,0 0 0	1,0 0 0	1,0 0 0	1,0 0 0	1,0 0 0	1,0 0 0	1,0 0 0	2,0 0 0	1,0 0 0	1,0 0 0	1,0 0 0	1,0 0 0	1,0 0 0
9	3,0 0 0	1,0 0 0	4,0 0 0	2,0 0 0	2,0 0 0	1,0 0 0	1,0 0 0	4,0 0 0	1,0 0 0	2,0 0 0	4,0 0 0	2,0 0 0	4,0 0 0	4,0 0 0	2,0 0 0	4,0 0 0	3,0 0 0	4,0 0 0	2,0 0 0	4,0 0 0
10	1,0 0 0	1,0 0 0	2,0 0 0	2,0 0 0	1,0 0 0	1,0 0 0	2,0 0 0	1,0 0 0	1,0 0 0	1,0 0 0	1,0 0 0	1,0 0 0	1,0 0 0	1,0 0 0	1,0 0 0	1,0 0 0	1,0 0 0	2,0 0 0	1,0 0 0	3,0 0 0
11	3,0 0 0	2,0 0 0	3,0 0 0	1,0 0 0	1,0 0 0	1,0 0 0	1,0 0 0	3,0 0 0	1,0 0 0	2,0 0 0	1,0 0 0	1,0 0 0	1,0 0 0	1,0 0 0	1,0 0 0	3,0 0 0	3,0 0 0	1,0 0 0	1,0 0 0	1,0 0 0
12	3,0 0 0	1,0 0 0	2,0 0 0	1,0 0 0	1,0 0 0	3,0 0 0	2,0 0 0	1,0 0 0	1,0 0 0	1,0 0 0	1,0 0 0	1,0 0 0	2,0 0 0	1,0 0 0	3,0 0 0	2,0 0 0	3,0 0 0	1,0 0 0	1,0 0 0	1,0 0 0
13	1,0 0 0	1,0 0 0	2,0 0 0	2,0 0 0	1,0 0 0	1,0 0 0	1,0 0 0	1,0 0 0	1,0 0 0	3,0 0 0	1,0 0 0	1,0 0 0	1,0 0 0	1,0 0 0	1,0 0 0	1,0 0 0	1,0 0 0	1,0 0 0	1,0 0 0	1,0 0 0
14	1,0 0 0	2,0 0 0	3,0 0 0	1,0 0 0	1,0 0 0	2,0 0 0	2,0 0 0	2,0 0 0	1,0 0 0	2,0 0 0	1,0 0 0	1,0 0 0	2,0 0 0	1,0 0 0	1,0 0 0	1,0 0 0	2,0 0 0	1,0 0 0	1,0 0 0	1,0 0 0
15	2,0 0 0	1,0 0 0	2,0 0 0	1,0 0 0	3,0 0 0	1,0 0 0	2,0 0 0	1,0 0 0	2,0 0 0	3,0 0 0	1,0 0 0	3,0 0 0	1,0 0 0	2,0 0 0	1,0 0 0	2,0 0 0	1,0 0 0	1,0 0 0	2,0 0 0	1,0 0 0
16	1,0 0 0	1,0 0 0	2,0 0 0	2,0 0 0	1,0 0 0	1,0 0 0	2,0 0 0	1,0 0 0	1,0 0 0	1,0 0 0	1,0 0 0	1,0 0 0	1,0 0 0	1,0 0 0	1,0 0 0	1,0 0 0	2,0 0 0	1,0 0 0	1,0 0 0	1,0 0 0
17	1,0 0 0	1,0 0 0	3,0 0 0	2,0 0 0	1,0 0 0	1,0 0 0	1,0 0 0	1,0 0 0	1,0 0 0	1,0 0 0	1,0 0 0	1,0 0 0	1,0 0 0	1,0 0 0	2,0 0 0	1,0 0 0	1,0 0 0	1,0 0 0	1,0 0 0	1,0 0 0
18	1,0 0 0	4,0 0 0	2,0 0 0	4,0 0 0	2,0 0 0	1,0 0 0	4,0 0 0	3,0 0 0	3,0 0 0	4,0 0 0	1,0 0 0	4,0 0 0	1,0 0 0	2,0 0 0	4,0 0 0	3,0 0 0	2,0 0 0	4,0 0 0	1,0 0 0	1,0 0 0

El coeficiente de Alfa de Cronbach es de 0.906, lo que implica que existe una confiabilidad muy alta en el Test de liderazgo, para medir dicho constructo científico. Dicho valor se ha obtenido mediante el uso del SPSS, según se muestra a continuación:

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
0,906	20

Ficha Técnica

Nombre de la Prueba	Cuestionario de Competencias Docentes
Autor	MINEDU- 2010
Procedencia	Lima, Perú
Administración	Individual y colectiva
Tiempo de aplicación	30 minutos
Ámbito de aplicación	Adultos
Significación	El Cuestionario está compuesto por 18 elementos explora la conducta habitual del sujeto en situaciones concretas y valora hasta qué punto las competencias docentes modulan esas actitudes. La información que ofrece el cuestionario queda contenida en factores como: Favorecer el autoconocimiento, el identificar la motivación, el potencial y la necesidad de su desarrollo como persona; involucrar el manejo de conocimientos disciplinares y pedagógicos de su especialidad; mejorar la convivencia armónica, busca el bienestar comunal.

Tiene como finalidad diagnosticar de manera individual el nivel de desarrollo de la de las competencias docentes en los estudiantes del IX ciclo del IESPP “Indoamérica” de Trujillo. Consta de la dimensión Personal con 6 ítems y un puntaje de 18; la dimensión Profesional pedagógica con 9 ítems y un puntaje de 27; la dimensión Sociocomunitaria con 3 ítems y un puntaje de 9. El Cuestionario tiene 18 ítems y un puntaje total de 54.

Nombre de la Prueba	Cuestionario de Liderazgo
Autora	Patricia Medina Zuta
Procedencia	Lima, Perú
Administración	Individual y colectiva
Tiempo de aplicación	30 minutos
Ámbito de aplicación	Adultos
Significación	El Cuestionario está compuesto por 20 elementos explora la conducta habitual del sujeto en situaciones concretas y valora hasta qué punto el liderazgo modula esas actitudes. La información que ofrece el cuestionario queda contenida en factores como: El líder docente motiva a los seguidores; la estimulación intelectual del líder docente hacia sus seguidores; la estimulación intelectual del líder docente hacia sus seguidores; la influencia ética del líder docente en los seguidores; la tolerancia psicológica del líder docente.

Tiene como finalidad diagnosticar de manera individual el nivel de desarrollo de la de las competencias docentes en los estudiantes del IX ciclo del IESPP “Indoamérica” de Trujillo. Consta de la dimensión Motivación con 4 ítems y un puntaje de 12; la dimensión Estimulación intelectual con 4 ítems y un puntaje de 12; la dimensión Acompañamiento con 4 ítems y un puntaje de 12; la dimensión Influencia ética con 4 ítems y un puntaje de 12; la dimensión Tolerancia Psicológica con 4 ítems y un puntaje de 12. El Cuestionario tiene 20 ítems y un puntaje total de 60.