



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO**  
**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN**  
**EDUCACIÓN CON MENCIÓN EN DOCENCIA Y GESTIÓN**  
**EDUCATIVA**

**Liderazgo transformacional y la gerencia de aulas curriculares  
de la Institución Educativa “Nuestra Señora de Lourdes”,  
distrito de Bambamarca, provincia de Hualgayoc, región  
Cajamarca**

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:**  
**Maestra en Educación con Mención en Docencia y Gestión Educativa**

**AUTORAS:**

Coronado Izquierdo, Nelly ([orcid.org/0000-0002-0598-8535](https://orcid.org/0000-0002-0598-8535))  
Mejia Salazar, Silvia Del Pilar ([orcid.org/0009-0001-8179-5890](https://orcid.org/0009-0001-8179-5890))

**ASESOR:**

Mg. Chero Zurita, Juan Carlos. ([orcid.org/0000-0003-3995-4226](https://orcid.org/0000-0003-3995-4226))

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Gestión y Calidad Educativa

**LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:**

Fortalecimiento de la democracia, liderazgo y ciudadanía

**CHICLAYO – PERÚ**

**2019**

## DEDICATORIA

***A mis padres GUILLERMO Y LUCILA:***

*Quienes, con su amor y cariño,  
Me han encaminado y apoyado siempre,  
Ya que todo lo que tengo y lo soy,  
Se lo debo a ellos.*

***A mis hermanas:***

*Por la confianza puesta en mí y  
Por motivarme día a día a ser mejor.*

***A mi Wendy:***

*Quien con su presencia llena mi existencia.*

***A toda mi familia:***

*Puesto que todos ellos son  
la razón de mi vida*

***A mi papa Hernando y mi madre Isabel:***

*A mi padre que me apoya incondicionalmente,  
Ya mi madre que, desde el cielo, me cuida y bendice.*

***A mi hijo: Fernando Guevara Coronado:***

*Bendición maravillosa que Dios me ha podido condescender,  
Mi razón de existir, por el cual me inspira a realizarme  
Como persona, madre, esposa y profesional.  
¡Te Adoro!*

***A mi esposo Fernando Guevara Requejo:***

*Por ser mi compañero Incondicional,  
Por su amor, Motivación y comprensión constante,  
En mis designios personales y profesionales.  
¡Te Amo!*

Las Autoras

## AGRADECIMIENTO

### *¿ Dios:*

En primer lugar por darme vida y salud, a mi familia quienes me impulsan a seguir creciendo profesionalmente y como persona, ellos están allí todos los días de mi vida tendiéndome la mano incondicionalmente, a pesar de todo; a mi compañera y amiga de tesis **Nelly Coronado Izquierdo** quien me animó a retomar y culminar la tarea emprendida y a todas aquellas personas que nos están apoyando, dándonos fuerza y palabras de aliento cuando estamos agobiados por todo el esfuerzo que demanda hacer un trabajo de investigación y no permiten que tiremos la toalla, gracias a todos porque sin su colaboración no se hubiera podido terminar este trabajo en los plazos establecidos.

### *Pily*

### *¿ Dios:*

Principalmente a por darme la vida y estar siempre conmigo, guiándome y protegiéndome, a mi familia porque sin ellos no sería quien soy, a mi amiga **Silvia del Pilar Mejía Salazar** por su apoyo en la elaboración de esta tesis; a mi hermana **Vilma** por incentivar me a culminar con esta etapa y a todas aquellas personas que nos ayudaron a la culminación del presente trabajo.

### *Nelly.*

*Las Autoras.*

## Índice de contenidos

Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento.....	iii
Índice de contenidos .....	iv
Índice de tablas .....	v
Índice de figuras .....	vi
RESUMEN .....	vii
ABSTRACT .....	viii
I. INTRODUCCIÓN .....	9
1.1. Realidad Problemática. ....	9
1.2. Trabajos previos.....	18
1.3. Teorías relacionadas al tema. ....	27
1.4. Formulación del Problema.....	51
1.5. Justificación.....	51
1.6. Hipótesis.....	52
1.7. Objetivos. ....	52
II. MÉTODO .....	54
2.1. Diseño de Investigación. ....	54
2.2 Variables, Operacionalización de variables.....	54
2.3. Población y Muestra: .....	59
2.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	60
2.5 Métodos de análisis de datos .....	61
2.6 Aspectos éticos .....	63
III. RESULTADOS .....	64
IV. DISCUSIÓN .....	75
V. CONCLUSIONES .....	77
VI. RECOMENDACIONES .....	78
REFERENCIAS .....	79
ANEXOS .....	85

## ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 4.1. Nivel de liderazgo transformacional en la institución educativa “Nuestra Señora de Lourdes”, distrito de Bambamarca, provincia de Hualgayoc, región Cajamarca .....	62
Tabla 4.2. Nivel de gerencia de aulas curriculares en la institución educativa “Nuestra Señora de Lourdes”, distrito de Bambamarca, provincia de Hualgayoc, región Cajamarca” .....	66
Tabla 4.3. Matriz de correlaciones e hipótesis del liderazgo transformacional y la gerencia de aulas curriculares en la institución educativa “Nuestra Señora de Lourdes”, distrito de Bambamarca, provincia de Hualgayoc, región Cajamarca” .....	73

## ÍNDICE DE FIGURAS

- Figura 4.1. Nivel de liderazgo transformacional en la institución educativa “Nuestra Señora de Lourdes”, distrito de Bambamarca, provincia de Hualgayoc, región Cajamarca” ..... 65
- Figura 4.2. Nivel de gerencia de aulas curriculares de la institución educativas “Nuestra Señora de Lourdes”, distrito de Bambamarca, provincia de Hualgayoc, región Cajamarca” ..... 67
- Figura 4.3. Liderazgo transformacional y la gerencia de aulas curriculares en la institución educativa “Nuestra Señora de Lourdes”, distrito de Bambamarca, provincia de Hualgayoc, región Cajamarca..... 69
- Figura 4.4. Liderazgo transformacional y la dimensión Planificación en la institución educativa “Nuestra Señora de Lourdes”, distrito de Bambamarca, provincia de Hualgayoc, región Cajamarca” ..... 70
- Figura 4.5. Liderazgo transformacional y la dimensión organización en la institución educativa “Nuestra Señora de Lourdes”, distrito de Bambamarca, provincia de Hualgayoc, región Cajamarca” ..... 71
- Figura 4.6. Liderazgo transformacional y la dimensión dirección-control en la institución educativa “Nuestra Señora de Lourdes”, distrito de Bambamarca, provincia de Hualgayoc, región Cajamarca” ..... 72

## RESUMEN

El liderazgo transformacional y la gerencia de aulas curriculares de la institución educativa y en la educación; puesto que en base a ellos se puede ofertar un servicio educativo de calidad. En este contexto el propósito del presente estudio fue determinar la relación entre el Liderazgo transformacional y la gerencia de aulas curriculares de la institución educativa “Nuestra Señora de Lourdes” distrito de Bambamarca, provincia de Hualgayoc, región Cajamarca. Las hipótesis planteadas postulan la relación entre el Liderazgo transformacional y la gerencia de aulas curriculares y, así como del liderazgo con cada una de las dimensiones de la gerencia de aulas curriculares: Planificación, Organización Dirección – Control.

Se optó por utilizar el diseño descriptivo correlacional; por lo que se seleccionó una muestra de 42 docentes, considerando el muestreo intencional; a quienes se les aplicó la Escala de Liderazgo transformacional y la escala de gerencia de aulas curriculares; los cuales fueron validados a través de juicio de expertos.

Los resultados estadísticos muestran que, con respecto al liderazgo transformacional, el 45% de los docentes evaluados alcanzaron un nivel regular, mientras que con la variable de gerencia de aulas curriculares, el 38% evidenció el mismo comportamiento, es decir un nivel regular. Finalmente, la contrastación de hipótesis permitió establecer la relación entre Escala de Liderazgo transformacional y la escala de gerencia de aulas curriculares siendo la correlación de  $r=0.8770$ . Por tanto, se acepta la hipótesis, donde el liderazgo transformacional se relaciona con la gerencia de aulas curriculares y estas dos variables son muy importantes para el logro de los aprendizajes en el sistema educativo.

**Palabras clave:** Liderazgo transformacional, Gerencia de aulas curriculares y logro de aprendizaje.

## ABSTRACT

The transformational leadership and management of curricular classrooms of the educational institution and in education; since based on them you can offer a quality educational service. In this context, the purpose of this study was to determine the relationship between the transformational leadership and the management of curricular classrooms of the educational institution in the educational institution "Our Lady of Lourdes" district of Bambamarca, province of Hualgayoc, Cajamarca region. The hypotheses proposed postulate the relationship between the transformational Leadership and the management of curricular classrooms and, as well as the leadership with each one of the dimensions of the management of curricular classrooms: Planning, Organization, Direction - Control.

We chose to use the descriptive correlational design; therefore, a sample of 42 teachers was selected, considering the intentional sampling; to whom the Transformational Leadership Scale and the management scale of curricular classrooms were applied; which were validated through expert judgment.

The statistical results show that with respect to the transformational leadership, 45% of the teachers evaluated reached a regular level, while with the management variable of curricular classrooms, 38% evidenced the same behavior, that is, a regular level. Finally, the hypothesis testing allowed to establish the relationship between the Transformational Leadership Scale and the curricular classroom management scale being the correlation of. Therefore the hypothesis is accepted, where the transformational leadership is related to the management of curricular classrooms and these two variables are very important for the achievement of learning in the education system.

**Keywords:** Transformational leadership. Management of curricular classrooms and learning achievement

## **I. INTRODUCCIÓN**

### **1.1. Realidad Problemática.**

Las tendencias mundiales y la sociedad de la información, obliga a que nuestras instituciones educativas sean cada día más eficientes, por lo que han ido realizándose las evaluaciones de la escuela, las políticas educativas actuales han puesto el énfasis en la eficacia docente como medio para mejorar el aprendizaje de los estudiantes hasta el examen, después de que la Unidad de Medición de la Calidad del Ministerio de Educación del Perú le solicitara participar en una batería de evaluaciones estandarizadas nacionales e internacionales del aprendizaje de los estudiantes (PISA, SERCE, etc.), con el objetivo de identificar causas del bajo rendimiento académico en matemáticas, inglés y ciencias a nivel institucional y pedagógico.

Tomando como referencia a Murillo (2007) y muchos otros académicos de todo el mundo enfatizan la importancia de comprender las características de los docentes que contribuyen al rendimiento y crecimiento de los estudiantes en su conjunto, mientras realizan estudios sobre el tema de la eficacia docente. por el contrario, la idea de liderazgo docente es un proceso que implica dar forma a las decisiones tomadas por los estudiantes a través de acciones que contribuyen a un entorno de aprendizaje productivo; esto afecta las características emocionales de los alumnos (actitud de clase y satisfacción docente), el informe del SERCE de 2008 sobre la educación en América Latina y el Caribe describe estos factores que influyen en el desarrollo de las prácticas de enseñanza y aprendizaje en la región. Valdez (2008).

Un educador líder puede ser un educador exitoso porque puede fomentar un entorno propicio para mostrar habilidades de liderazgo. Pounder (2010). En los días de reflexión, la reflexión crítica sobre las prácticas docentes revela que la relación entre profesor y alumno tiene un impacto significativo en los resultados del aprendizaje para ambas partes; debido a su mediación previa de los factores emocionales de los estudiantes y la atmósfera del aula, los maestros tienen un papel importante en la promoción del logro académico y holístico (eficacia de la enseñanza).

Crowter (1997) sugiere que estas acciones podrían verse como signos de las características transformadoras. Utilizando la investigación descriptiva sobre los estilos de liderazgo docente dentro del método transformacional, es posible identificar las acciones de los docentes en el aula y evaluar su eficacia para mejorar el aprendizaje y el desempeño de los estudiantes. Formar como líderes internos que progresen por méritos propios, pero también para medir su impacto en el desempeño colectivo de los estudiantes trabajando por objetivos compartidos. Estos resultados son típicos de lo que sucede cuando los docentes asumen roles de liderazgo; la cual, según Bass (1985), es un factor motivacional formador de las decisiones, señalado por Castro (2007) tener un impacto duradero que hace que el liderazgo transformacional sea superior a otros estilos de gestión. Los modelos recientes de eficiencia escolar incluyen la atmósfera del aula como un componente mediador del aprendizaje, que es una variable que depende del liderazgo docente. Valdez (2008), coadyuvando en la eficacia total de la escuela.

Según Jiménez (2000), La calidad de las interacciones entre los profesores y sus estudiantes es un componente crucial de una gestión eficaz del aula que contribuye a un entorno de aprendizaje productivo. Los estudiantes pueden evaluar a sus profesores en función de cómo los tratan, apoyan, alientan a mejorar, motivan, se comportan ética y moralmente, resuelven problemas y toman decisiones; son características del enfoque transformador de un líder docente y también indicaciones de eficacia docente. Por lo tanto, las evaluaciones de los estudiantes sobre la eficacia de tales interacciones pueden usarse para ilustrar el impacto del estilo de liderazgo (la variable independiente) en los resultados del aprendizaje.

Como resultado, las relaciones entre estudiantes e instructores, así como los métodos de enseñanza actualmente en uso, no han cambiado mucho a lo largo del tiempo, han surgido nuevos obstáculos, como la devaluación de las instituciones (familia, escuela, iglesia, sociedad) que ha llevado a una disminución de la motivación de los estudiantes para aprender y del aprecio por el trabajo duro.

Mientras tanto, el conocimiento se fragmenta como resultado del bombardeo de datos, sonidos e imágenes que no se examinan críticamente en el proceso de pensamiento reflexivo e independiente del propio individuo. Este no es un asunto trivial y nos ayuda a ver que nuestro mundo moderno tiene entornos, lenguajes y actores novedosos, todos los cuales tienen un impacto en el aula. Según el psicólogo argentino Martini (2009) La mala conducta de los estudiantes en el aula puede tener diversas causas, algunas de las cuales se encuentran dentro de los propios estudiantes y otras dentro de su familia inmediata, las disputas podrían verse exacerbadas por la falta de una administración e infraestructura adecuadas en el centro.

Está claro que los líderes fuertes no pueden inspirar a sus equipos sin antes dominar el arte de comunicarse con ellos, fracasan como líderes si no pueden hacer llegar su mensaje. Desde este punto de vista, la comunicación es vista como el recurso fundamental que debe despertarse para proporcionar un liderazgo transformador eficiente.

Al respecto Pasquali (2003), El proceso de enviar y recibir mensajes entre personas de una comunidad, en el que ambas partes se benefician del intercambio, y que es, por tanto, una parte esencial de la vida humana y un factor definitorio de las formas en que toma forma la sociedad humana”.

Esta definición hace evidente que la comunicación requiere la participación de al menos dos seres humanos, la difusión del conocimiento y el establecimiento de una comprensión mutua. Cuando se trata de conectar lo que se aprende en el aula con el lugar de trabajo, es crucial que haya líneas abiertas de comunicación entre los educadores y quienes desempeñan roles de liderazgo: la consolidación del liderazgo transformacional en la gestión, que requiere una cuidadosa planificación, organización, control y evaluación de los recursos humanos.

Se cree que los estilos de liderazgo de los docentes explican la mayor parte de su eficacia en el aula; Identificar estos estilos implica calibrar su grado de dominio mediante la observación del comportamiento normal (indicadores de sus dimensiones). Además, la variable estilos de liderazgo docente extiende la aplicabilidad de la teoría del liderazgo a la investigación de las interacciones profesor-alumno en el aula, y la gestión basada en un perfil de

liderazgo transformacional puede mejorar la calidad del entorno de aprendizaje, una práctica que Pounder (2010) denomina como la "cuarta ola" de liderazgo docente.

Bass y Riggio (2006), Ahora podemos hablar de un cambio de un perfil de liderazgo transformador básico a uno integral; permite al líder mostrar comportamientos transaccionales, e incluso de *laissez-faire*, según lo exijan las circunstancias y los seguidores.

"Transfigurar" a individuos y grupos está en el centro del liderazgo transformacional. Modifique su comportamiento después de alterar primero sus procesos mentales y emocionales. El liderazgo exige un cambio drástico de perspectiva, uno que le ayudará a actuar de manera congruente con sus valores y le inspirará a realizar ajustes duraderos; Esto significa que analizar lo que han aprendido es un elemento esencial del proceso educativo. Según Gerstner (1996), es el acto de persuadir a otros para que concentren sus energías donde usted quiere que vayan.

Ahora podemos ver cómo los educadores intentan perfeccionar sus prácticas en respuesta a las necesidades de los estudiantes y sus propias preferencias. No existe un maestro perfecto, pero se han identificado una serie de características consistentes entre los educadores altamente efectivos. Debido a esto, los gerentes dirigen el negocio de manera eficiente. Todas las operaciones, funciones y deberes deben estar bien planificados, organizados, dirigidos y controlados para que una organización sobreviva y prospere. Los sujetos del cambio desempeñan un papel fundamental; son ellos los responsables en última instancia de los resultados, tanto positivos como negativos; ellos son quienes deben garantizar que los esfuerzos educativos den como resultado mejores resultados, medidos por la adquisición de habilidades relevantes.

La comunidad escolar en su conjunto debe estar abierta a nuevas ideas, preparada para asumir riesgos, participar activamente y estar plenamente comprometida con el éxito de la escuela si se quiere establecer un liderazgo verdaderamente transformacional, dado que las personas siempre han dependido de la comunicación para compartir sus pensamientos, hacer sugerencias y hacer sugerencias. Los seres humanos dependen de la

comunicación como una forma de intercambiar ideas, pensamientos, conceptos, acuerdos y argumentos, todos los cuales son cruciales para su supervivencia.

Al respecto, según Rodríguez (1993), No puedes sobrevivir sin comunicarte con otras personas y aprender a hacerlo en tres niveles diferentes: el intrapersonal (el que tienes contigo mismo), el interpersonal y el intergrupar), La comunicación entre individuos y grupos, como entre un maestro y sus alumnos, un artista y su audiencia, o un orador y sus oyentes, se llama comunicación interpersonal.

La capacidad de empatizar con las personas y ver el mundo desde su perspectiva, incluso si uno no está de acuerdo con ellas, es un rasgo crucial que debe cultivar un maestro. Aquellos que son empáticos están en una posición de poder porque pueden imaginar cómo se sienten los demás. Teniendo en cuenta el papel del directivo como mentor y director de una organización que aprende, y realizar mejoras significativas y duraderas en la gestión del aula que reflejen el contexto social y cultural en el que opera la institución.

De otra parte, La Torre (2009) sostiene que los profesores suelen ser los culpables del ambiente negativo en el aula, que estresa a sus alumnos y dificulta que todos aprendan y crezcan. Esta situación surge inadvertidamente, sin el conocimiento del profesor, y a menudo es impulsada por la incapacidad del instructor para controlar eficazmente el aula.

De acuerdo con diversas investigaciones Valdez (2005) La gestión del aula es un concepto relativamente nuevo y poco comprendido. A menudo se malinterpreta como algo como disciplina estudiantil o gestión básica del aula. Desde este punto de vista, es importante definir la gestión del aula como todas las cosas que hace un profesor en clase además de enseñar realmente. Es decir, además de ser un educador eficiente y exitoso, un docente también debe estar presente en el aula para facilitar el aprendizaje en áreas como gestión de tareas sociales, resolución de conflictos, comunicación, toma de decisiones, adaptación, diseño físico, entorno físico, tarea académica, motivación, etc.

El ex educador convertido en gerente es una persona fundamental, la que hace que las cosas sucedan y se asegura de que todos estén en sintonía. De lo contrario, todos tomarían diferentes direcciones y se dedicarían a otras aficiones. Los roles de los líderes tradicionales eran sustancialmente diferentes de los modernos debido a las diversas formas en que funcionaban las instituciones tradicionales. En los últimos años se ha visto un cambio en el estilo operativo, impulsado principalmente por avances tecnológicos.

Como resultado, un gerente que esté en contacto con los bienes sociales como los valores, la cultura, la tradición y las necesidades e intereses de la reforma educativa y social para mejorar la calidad de vida de las personas es esencial para este tipo de liderazgo, debido a esto, es crucial que la administración escolar dé prioridad a la participación e integración de todos los actores educativos con el propósito del desarrollo integral del estudiante.

Pounder (2010) dice que un perfil transformador a gran escala ha reemplazado al perfil transformacional "básico" anterior, y etiqueta este desarrollo como la cuarta ola de liderazgo docente; permite al líder mostrar comportamientos transaccionales, e incluso de *laissez-faire*, según lo exijan las circunstancias y los seguidores.

Varios factores se han combinado para crear una situación terrible en las aulas peruanas de hoy. Por un lado, los enfoques tradicionalistas del aprendizaje y la enseñanza siguen practicándose ampliamente; por otro lado, existe la misma realidad, con todos sus defectos y complejidades heredados, lo que dificulta la implementación consistente de cualquier sugerencia.

Durante muchos años, hemos sido cómplices de un paradigma educativo que prioriza la memorización irreflexiva de hechos por encima del desarrollo de una comprensión de su significado. Además, los educadores tienen una idea cada vez mayor de qué es la gestión o cómo funciona en el aula, lo que revela importantes desafíos para fomentar el desarrollo social, intelectual y emocional de los estudiantes de una manera holística.

La mayor parte de los agentes educativos que trabajan en las instituciones educativas peruanas son incapaces de articular cuáles son realmente los objetivos compartidos de esas instituciones, los líderes, funcionarios, educadores y administradores no son vistos como miembros

integrales del equipo de la institución que trabaja hacia un objetivo común, el comportamiento institucional se caracteriza a menudo por la individualización y la fragmentación de los estilos de trabajo, y se ven a sí mismos y a su entorno institucional como un lugar de trabajo con objetivos y necesidades especializados que pueden satisfacerse mediante el cumplimiento de protocolos establecidos.

Tomando como referencia a lo expuesto León Trathemberg (2008) afirma que existe una creencia generalizada de que algunos educadores se resisten a la reforma y la estandarización en el aula y la administración. Las acciones de los docentes son inútiles a la luz de las reformas actuales en el sistema educativo. A pesar del progreso de muchos paradigmas y modelos en la gestión y el entorno organizacional, los conceptos tradicionales de gestión, incluida la visión autoritaria o de arriba hacia abajo de administrar una institución educativa, continúan en las instituciones educativas.

Los cambios institucionales exigen gerentes que puedan desempeñarse tanto como gerentes como líderes; que debe haber vínculos fuertes entre los empleados y un compromiso compartido con la misión de la institución de servir a la comunidad a través de la educación, y que el método de operación de la institución debe basarse en la cooperación entre profesionales en el campo.

Los problemas de la sociedad actual dan prioridad a los profesores que puedan demostrar una auténtica competencia profesional mediante la aplicación de sus conocimientos en el campo científico pertinente. En consecuencia, surgiría un nuevo paradigma basado en habilidades creadas y modificadas a partir del mercado laboral, rompiendo el paradigma de la repetición y transferencia de información.

Es de conocimiento común que el sistema educativo peruano no ha abordado la subrepresentación de los grupos marginados en las escuelas y que el desempeño real de los estudiantes en el aula está muy por debajo de lo esperado por el plan de estudios.

Si bien es obvio que el estado no está proporcionando fondos suficientes para las escuelas, es menos obvio qué debería hacer el estado para resolver este y otros problemas relacionados. La propuesta pedagógica del gobierno

también está en la raíz de la crisis educativa; Es importante tener en cuenta que cada docente debe trabajar primero para mejorar su calidad profesional, pero el gobierno no aplica los diferentes métodos correctivos, como la formación docente, la formación teórica y la formación reforzada con la práctica.

Por ello, para conectar continuamente con la sociedad, es fundamental que el director cuente con competencias y habilidades en el ámbito de la comunicación, que se considere decisivo y exigente frente a numerosos cambios en el orden cultural, social, político, ético y moral, y en el que el jefe de la organización sea visto como un organismo mediador para canalizar estos cambios a través de la institución. de la educación de la manera más eficaz posible.

Específicamente, los docentes de la Institución de Educación Secundaria "Nuestra Señora de Lourdes" del distrito de Bambamarca de la provincia de Hualgayoc en la región de Cajamarca en Perú, como lo demuestra el diagnóstico fáctico del estudio del tema, las siguientes son algunas de las características que exhiben: Existen pocas oportunidades para que los profesores examinen críticamente los méritos y defectos de sus propios métodos de gestión del aula. Los docentes requieren más capacitación en estrategias de gestión del aula para facilitar mejor el crecimiento de las competencias sociales y emocionales de los estudiantes. Esto contrasta con la práctica común de centrarse únicamente en la memorización de material académico, que es menos transformadora. No se puede lograr una educación de mala calidad debido a una evaluación insuficiente del Diseño Curricular Nacional para la Educación Básica (habilidades, capacidades, desempeño y estándares). Nuestros alumnos pierden el interés y la sesión de aprendizaje se vuelve tediosa ya que la inspiración que ofrece el instructor no es duradera. Para valorar lo que hay que arreglar no se aconseja utilizar el eje didáctico. Los procedimientos pedagógicos ineficaces provocan un escaso crecimiento de los alumnos. Deficiencias en la capacidad de los alumnos para aprender y, por extensión, en la consecución de las habilidades necesaria. Baja frecuencia de recursos educativos y tecnología atractivos. Esto se debe a que el entorno no es propicio para el aprendizaje, como se ve en cosas como que los

estudiantes pierden interés en su trabajo rápidamente o no lo hacen bien cuando se les da la oportunidad; la afiliación de los estudiantes a sistemas de valores disfuncionales y malos modelos a seguir conduce a la hostilidad hacia la autoridad y a dificultades con la integración social. A pesar de la falta de investigaciones sobre la naturaleza de las interacciones de los docentes con sus estudiantes, el desempeño de los docentes (medido por factores como el mal trato personal de los docentes, la falta de apoyo o atención a los alumnos y la ausencia de los docentes) probablemente tenga el mayor impacto en la ambiente de aula. Los docentes consideran importante el liderazgo, y muchos incluso se ven a sí mismos en ese papel, pero su enfoque del liderazgo (y, por tanto, de la gestión del aula) deja mucho que desear. Visiones y perfiles no especificados del liderazgo docente, junto con evaluaciones negativas previamente indicadas sobre cómo se trata y apoya a los estudiantes (interacciones) y la atmósfera general en las aulas, apuntan a un problema con el liderazgo docente. Estos datos sugieren que la institución bajo consideración tiene interacciones insuficientes en el aula, actuación o conducta docente ineficaces, gestión ineficaz del aula y liderazgo ineficaz. Empero: ¿Cómo se asume el liderazgo docente en la institución en estudio? La formación que reciben los profesores, aunque arraigada en el mundo académico, no alcanza a lo que se necesita para ayudarles a orientar, formar, inspirar y mejorar mejor las realidades educativas de sus estudiantes.

Hay una falta de capacidad de gestión del aula en lugares donde la instrucción es convencional y donde los estudiantes no cuentan con una atmósfera propicia para una reflexión y un crecimiento profundos y significativos. En la mayoría de las aulas, no se anima a los estudiantes a hacer preguntas ni a realizar investigaciones independientes. La ineficacia de la gestión del aula surge del hecho de que todas las actividades, funciones y tareas deben planificarse, organizarse, dirigirse y controlarse; por lo tanto, las organizaciones nunca tendrían las condiciones de existencia y crecimiento si los planes no se ejecutaran adecuadamente.

Los docentes a menudo se reúnen para discutir estos temas, pero a pesar de una mayor capacitación y acción, pocos estudiantes reconocen la contribución profesional única de los docentes. ¿Por qué esto es así? ¿Son

suficientes los conocimientos de los docentes para tratarlos sistemáticamente? ¿Existe un estilo de actuación o comportamiento docente ineficaz en las aulas? No es justo confiar toda la responsabilidad de las cuestiones ambientales en el aula a los docentes, ya que a menudo hay otros elementos que contribuyen.

El trato personal, el apoyo, el fomento del cambio, la motivación, la conducta ética y moral, la resolución de problemas y la toma de decisiones son marcadores del comportamiento docente que los estudiantes pueden utilizar para medir la calidad de sus interacciones con los profesores; son características del enfoque transformador de un líder docente y también indicaciones de eficacia docente.

## **1.2. Trabajos previos.**

### **Internacional:**

#### **Internacional:**

**Reyes** (2011), realizó una investigación sobre el proyecto de *Aprendizaje como herramienta para mejorar la gerencia en el aula*. El objetivo general del estudio fue comprender mejor cómo los instructores del Colegio Nacional Bolivariano Julio César Salas administran sus aulas para poder establecer mejores pautas para la planificación estratégica del proyecto de aprendizaje, sustentada bajo las teorías de Alfiz (2007), El Currículum Bolivariano (2007), Mayor (2006), entre otros. Para el estudio se utilizó el análisis, la proyección y la descripción; se utilizó un diseño no experimental, transaccional y descriptivo; y la población incluyó cuatro (4) administradores, once (112) educadores y diecinueve (1915) alumnos, por lo tanto, la muestra se aplicó a la población de docentes y estudiantes, arrojando (64/95) docentes y estudiantes respectivamente para la investigación mediante muestreo probabilístico estratificado. El método de investigación fue un cuestionario y el instrumento fue un conjunto de 52 preguntas cerradas dirigidas a directivos e instructores y 26 ítems dirigidos a estudiantes, cada uno con un rango posible de 19 respuestas que abarcaban "siempre", "casi siempre", "casi nunca", "." y nunca. Para determinar la confiabilidad del instrumento se utilizó el Alfa de Cronbach, arrojando valores de (0,98 y 0,86), y la validez de contenido del

instrumento se determinó mediante opiniones de expertos. En cuanto a la variable iniciativas instructivas, (0,95 y 0,90) para la gestión del aula. Para el análisis de los datos se creó una tabla de doble entrada que contiene frecuencias absolutas y relativas. Entre los hallazgos está que los instructores de la Escuela Secundaria Julio César Salas son sólo moderadamente competentes en el desarrollo de etapas de proyectos, la creación de componentes curriculares y el uso de métodos de gestión. Por lo que se sugiere dar a conocer los hallazgos a los docentes de la institución visitada con el fin de confirmar las fallas detectadas y, en última instancia, transformarlas en fortalezas.

**Irizar C.** (2008-2009), realizó una investigación sobre la *Función gerencial del docente de noveno grado del Liceo Bolivariano Monseñor Nicolás Eugenio Navarro* del Estado Anzoátegui, de conformidad con los principios educativos establecidos en el currículo bolivariano venezolano. Esta investigación se propuso brindar un relato descriptivo y documental del maestro de noveno grado del Colegio Bolivariano "Monseñor Nicolás Eugenio Navarro" de Venezuela, con el objetivo de iluminar la función directiva que desempeñaba en el aula, a la luz de los principios educativos que sustentan la estructura curricular, utilizando los cuatro pilares de la administración (planificación, control, organización y decisión) para caracterizar la situación actual e identificar posibles problemas de gestión del aula con el nuevo plan de estudios. La herramienta utilizada fue un cuestionario entregado a los educadores, que constaba de 33 preguntas de opción múltiple y cerradas. Los análisis cuantitativos y cualitativos se realizaron mediante un porcentaje básico y los datos se manejaron manualmente. Para concluir, se determinó que los docentes de noveno grado del Colegio Bolivariano "Monseñor Navarro" siguiendo eficaz y eficientemente el protocolo de este nivel, ejecutan sus funciones como directores de aula en cuanto a la planificación, organización, dirección y regulación de sus cursos. De esta manera lograrás hacer lo que te propongas.

**Navarro** (2002); realizó una investigación sobre *El docente de educación básica y su rol de gerente en el aula*. El objetivo del estudio fue analizar la

importancia del docente de educación básica en la capacidad de gestión del aula en la Escuela Primaria Las Cruces de Venezuela. La investigación se fundamenta en la teoría de los sistemas sociales específicamente en los aportes de Salazar (1994) quien sostiene que la administración eficaz de las aulas ofrece un medio para mejorar la enseñanza y el aprendizaje en todos los entornos y modalidades. Se basa en los mismos estándares que el plan de estudios nacional de EE. UU (1996). Utiliza un diseño descriptivo, no experimental. La variable de interés, la función de gestión de la calidad en el aula se midió mediante un cuestionario de 20 preguntas y 3 posibles respuestas, así como una guía de observación del trabajo realizado en el aula. Se realizó un estudio piloto con personas representativas de la muestra para demostrar que se podía confiar en el instrumento, al dividir los hallazgos por la mitad, verificados mediante el ajuste de Spermán Brown, se obtuvo un resultado con una confiabilidad del 73% durante todo el procesamiento. Los hallazgos de los métodos estadísticos del estudio (distribución de frecuencia y análisis porcentual) indican que los educadores que participaron en la investigación, dado que el 65% de los docentes sólo desempeña ocasionalmente su función gerencial, esta proporción representa un nivel medio en el puesto gerencial, y sugiere que no están desempeñando completamente su rol de gestión de la calidad que ayuda al proceso de enseñanza-aprendizaje de sus alumnos.

## **Nacionales**

**Domínguez** (2011); realizó una investigación sobre cómo los diferentes métodos de enseñanza afectaron la comprensión de los conceptos de ciencias sociales de los estudiantes durante su primer año en IE Miguel Cortez de Castilla. El estudio se propuso determinar si los métodos de enseñanza de las ciencias sociales tienen o no las cualidades necesarias para que los estudiantes adquieran conocimientos útiles. Concluyendo que: Los educadores planifican lecciones de ciencias sociales utilizando una variedad de enfoques, tácticas, procesos y recursos educativos. Se difunden conocimientos y se fomenta el aprendizaje a través de estos métodos, que están en consonancia con un enfoque operativo participativo. Los profesores

suelen emplear la técnica de tareas y responsabilidades, el enfoque socializado-personalizado y el enfoque dialógico mientras instruyen a los estudiantes en ciencias sociales. En general, las tácticas de las tareas escolares y la presentación didáctica son las más utilizadas por los profesores de ciencias sociales. Los educadores intentan incluir a los alumnos en clase. Se ha demostrado que las herramientas que utiliza alientan a sus alumnos a compartir sus pensamientos y originalidad y a poner en práctica sus conocimientos en el mundo real. Se destaca que la capacidad profesional del docente no es suficiente para el fin deseado. Esto proporciona más evidencia de que los métodos de instrucción utilizados en el aula tienen un impacto sustancial en el rendimiento académico de los estudiantes.

**Agurto (2014)** Se ha estudiado el éxito académico de los alumnos de sexto grado en el área de comunicación en relación con diversas técnicas de gestión del aula. El objetivo principal del proyecto fue ayudar a los alumnos de sexto grado del IE No 14786 "Fray Martín de Porres" a mejorar sus habilidades comunicativas y su rendimiento académico, del distrito de Sullana, utilizar Estrategias de Gestión del Aula para abordar las causas subyacentes de la problemática vista en la provincia de Sullana, zona de Piura: Dificultades de comunicación tanto verbal como escrita; malentendido del material escrito; dificultad para escribir. La siguiente configuración servirá como prueba de hipótesis; Se desarrollan y demuestran ser efectivas estrategias para gestionar un aula que incluyen el constructivismo, el juego dramático y los fundamentos de la gestión, en consecuencia, para evaluar el nivel de aprendizaje en el Área de Comunicación de los estudiantes de sexto grado de la Institución de Educación Primaria (IE) N° 14786 "Fray Martín de Porres" del Distrito de Sullana, Provincia de Sullana, Región Piura, se utilizó un tamaño de muestra igual a 35 estudiantes. ser reclutado de una población de 39 alumnos. Luego de verificar la transmisión de "Estrategias de Gestión del Aula", se puso a prueba la estrategia. Para realizar la investigación se requirieron dos conjuntos de observaciones: una antes de implementar la propuesta y otra después, llegar al grupo experimental para probar el impacto de la propuesta. Es decir, la situación era reversible en gran medida.

Finalmente, se muestra que las Estrategias para la Gestión del Aula brindan un recurso pedagógico y didáctico que puede ser utilizado para mejorar el aprendizaje de los estudiantes en el Área Temática de Comunicación.

**Cervantes** (2013); realizó una tesis sobre *El aprendizaje significativo y el desarrollo de capacidades comunicativas de textos narrativos*. El propósito de este estudio es determinar si el dominio de textos narrativos mejora la comprensión y la retención del material y de qué manera. El estudio también pretende conocer si los estudiantes de tercer grado de la Escuela Primaria San Francisco de Borja tienen una relación significativa entre cada componente de desarrollo de capacidades y el aprendizaje significativo. La importancia de la relación entre los dos componentes se determinó mediante una combinación del coeficiente de correlación de Spearman y otras métricas estadísticas para una variable cualitativa ordinal, Descubrir que las cualidades comunicativas de los textos narrativos están significativamente relacionadas con el aprendizaje significativo a través del análisis de los resultados. En aras de la educación integral de los niños de primaria y el crecimiento de habilidades y capacidades para satisfacer las demandas de un mundo globalizado, se recomienda que la tesis con enfoque correlacional incluya lineamientos que puedan ser utilizados como base para futuras investigaciones en esta área. Finalmente, el estudio actual recomienda programar con ejercicios que ayuden a los jóvenes en esta etapa de desarrollo a perfeccionar sus habilidades comunicativas mejorar la calidad del aprendizaje que importa y realizar investigaciones experimentales que comparen cómo los niños de este nivel escolar desarrollan sus habilidades y talentos.

**Sardon** (2017) en su tesis titulada “Administración y liderazgo escolar primario para la transformación” Puno, Perú: Universidad Nacional del Altiplano, Facultad de Ciencias de la Educación. El objetivo del estudio fue examinar la relación entre el estilo de liderazgo transformacional de un director y un enfoque basado en el entorno para la gestión de la escuela primaria, de la ciudad de Llave, Puno en el año 2016. El diseño transversal correlacional no experimental de esta investigación le dio un alcance básico. El tamaño de la

muestra de 118 instructores se eligió para que fuera ampliamente representativo del número total de maestros de escuela primaria en el área metropolitana de Llave. Para la recolección de datos se emplearon los meses de marzo y abril. Existe un fuerte vínculo entre las cualidades del liderazgo transformador y la administración escolar eficaz, como lo muestran los datos; Así, los coeficientes de correlación fueron los siguientes: 0,534 para eficacia de la gestión; 0,534 para desempeño de los empleados; 0,534 para estimulación intelectual; 0,592 para motivación inspiradora; 0,592 por influencia idealista; 0,621 por preocupación personalizada; y 0,492 para influencia idealista. Nuestros resultados indican que, podemos decir que la prueba estadística revela una asociación positiva modesta ( $r = 0,681$ ) entre el liderazgo transformacional y la gestión escolar. La investigación llegó a las siguientes conclusiones: Según los datos, existe una correlación positiva ( $r = 0,681$ ) entre el liderazgo transformacional del director en las cinco dimensiones y la gestión escolar como lo muestran los seis compromisos de gestión. Además, más de la mitad (48%) de los educadores cree que el equipo ejecutivo exhibe suficiente liderazgo transformador. Se identificaron relaciones significativas entre los rasgos de liderazgo transformacional y la administración escolar: La comunicación por parte del director de ideas inspiradoras que incluyen a los docentes y que tienen un efecto en la realización de los compromisos de gestión escolar reveló una correlación positiva ( $r = 0,492$ ). Hubo una correlación significativa ( $r = 0,72$ ) entre la estimulación intelectual y el estímulo de la creatividad y nuevas ideas entre los educadores. Se creía que la demostración de fortaleza ética y moral del director lo convertía en alguien a quien admirar, respetar y confiar ( $r = 0,59$ ). El respeto por la singularidad de cada caso. La preocupación por el desarrollo del educador fue clave para identificar esta correlación ( $r = 0,62$ ). Así como el desempeño satisfactorio del director ( $r = 0,534$ ); cada vez que se utilizó, se encontró que desarrolla vínculos interpersonales adecuados para la comunicación considerando primero la realidad y el contexto de la escuela antes de realizar cualquier modificación. Como resultado, los cinco factores afectan el cumplimiento de sus promesas por parte de la administración escolar.

**Díaz J. & Quiñones A.** (2017), en su investigación titulada “Cómo se relaciona el liderazgo transformador con la administración de las escuelas religiosas, Florencia de Mora -2017”. El objetivo principal de esta investigación fue examinar la interacción entre el liderazgo transformador y la gestión institucional en la escuela católica "Virgen de la Puerta" de Florencia de Mora en 2017. Este estudio utilizó una metodología descriptiva-correlacional. Los 37 educadores de la escuela sirvieron como grupo demográfico del que se extrajo la muestra. Se utilizó la Encuesta Multifactorial de Liderazgo Transformacional y la Encuesta de Gestión Educativa encargadas por el Ministerio de Educación de Bass y Avolio (2004); que el investigador ha verificado utilizando el criterio de los jueces. Con base en estos hallazgos, podemos decir: Existe una amplia gama de opiniones sobre la calidad del liderazgo transformador en la institución analizada, con sólo el 27,0% (o 10 personas) calificándolo como "bueno" y el 67,6% (o 25 personas) como "bueno" ) calificándolo como "deficiente". Se observaron tendencias similares al observar las calificaciones de la gestión educativa: el 56,8% (21 participantes) la clasificó como mala, el 37,8% (14 participantes) la clasificó como regular y el 5,4% (2 participantes) la clasificó como excelente. Los factores de gestión educativa en el I.E.P Virgen de la Puerta, Distrito de Florencia de Mora, demostraron tener una relación estadísticamente significativa con las características del liderazgo transformacional – 2017 ( $R = 0.688$ ,  $p < 0.000$ ,  $\alpha = 0.05$ ). Se demostró que el impacto conductual idealizado estaba estadísticamente asociado con la gestión educativa ( $R = 0.663$ ,  $p < 0.000$ ,  $\alpha = 0.05$ ). Todos los aspectos demostraron tener una relación estadísticamente significativa con la variable gestión educativa: Influencia idealizada atribuida ( $R = 0.682$ ,  $p < 0.000$ ,  $\alpha = 0.05$ ). La variable gestión educativa y la dimensión motivación inspiradora se correlacionaron significativamente ( $R = 0,749$ ,  $p < 0,000$ ,  $\alpha = 0,05$ ). La variable gestión educativa se relacionó significativamente con la dimensión estimulación intelectual ( $R = 0,735$ ,  $p < 0,000$ ,  $\alpha = 0,05$ ).

**Taboada** (2006), examinó cómo les fue a las instituciones educativas de Fe y Alegría en términos de su cultura organizacional y la calidad de las lecciones de sus docentes. Esto se llevó a cabo en tres escuelas diferentes de Lima en el extremo suroeste de la ciudad, utilizando una encuesta sobre la moral escolar y un cuestionario sobre la eficacia de los instructores con 55 encuestados. Este estudio descriptivo correlacional tuvo como objetivo arrojar luz sobre los valores y la ética del comportamiento de la cultura de una organización y cómo afectan el desempeño docente en el aula. Se determinó que la relación de la sección de evaluación con los valores era alta, mientras que la conexión de la sección con las demás secciones del proceso de enseñanza-aprendizaje era moderada. Parece que el ambiente organizacional actual en las instituciones educativas incentiva a los educadores a interiorizar principios y asumir comportamientos éticos en su desempeño en el aula, mejorar la identidad, estructura y otras cualidades de la institución utilizando su cultura como brújula para las decisiones y actividades pedagógicas.

**Soberón** (2007), encuestó a 156 profesores de escuelas primarias y secundarias de cuatro escuelas privadas diferentes de Lima para recopilar datos descriptivos sobre el ambiente escolar. En su investigación utilizó la evaluación del clima organizacional realizada por un docente. Según los resultados, las escuelas estudiadas no cuentan con un clima organizacional positivo, la presencia de grupos de educadores con problemáticas específicas, además del lenguaje y uso de rituales incorrectos, estableció un ambiente protector entre ellos, la falta de un entorno propicio para la enseñanza y el aprendizaje en el lugar de trabajo, junto con la resistencia al cambio en los principios institucionales y la comunicación contundente, condujeron a la producción de servicios deficientes.

**Martínez** (2001) Realizó un análisis descriptivo correlacional del liderazgo y el ambiente del centro educativo, elogiando el liderazgo del director y planteando la hipótesis de que contribuyó al éxito de la institución, que las fallas funcionales y organizativas de la escuela son directamente atribuibles a la falta de visión, impulso y experiencia de la administración. A cien estudiantes

de secundaria se les entregaron cuestionarios que incluían marcadores específicos de liderazgo y ambiente organizacional. A partir de las declaraciones del estudio presentado y de otros que muestran la conexión entre la productividad directiva y la capacidad personal del Director se llega a la siguiente conclusión: se ha demostrado la importancia del liderazgo como función directiva.

**Gómez** (2001) Gestión y estudios de cultura y liderazgo organizacional. Valida la viabilidad de que los directores de centros educativos desarrollen sus habilidades de liderazgo para el bien de sus instituciones. Cincuenta y seis educadores de secundaria recibieron una encuesta sobre liderazgo y una evaluación del entorno escolar. Finalmente, se enfatiza la importancia de consolidar relaciones y premios o consideraciones desde el director o grupo jerárquico hasta los docentes o empleados para mejorar el clima organizacional en la institución educativa evaluada.

Finalmente, **Prado** (2005) se realizó una investigación descriptiva con una muestra de cien docentes de ocho diferentes colegios cristianos evangélicos del cono norte de Lima, describiendo sus impresiones sobre el liderazgo del colegio. Para recopilar datos sobre este factor se utilizó su propia escala de percepción de liderazgo, creada y verificada por él mismo. De ello se deduce que los educadores tenían una buena comprensión del tipo de liderazgo que se observa en las escuelas, es decir, que no era democrático ni estaba abierto a la participación, el 80% de los educadores lo encontraron aceptable y los administradores respondieron a las inquietudes de los educadores. Por otro lado, se encontró que los gerentes eran un 75% más productivos cuando asignaban tareas administrativas a los profesores. Finalmente, los educadores incidieron en el concepto de liderazgo al establecer que, como pastores, los directivos merecían obediencia y respeto como líderes eclesiásticos.

### **1.3. Teorías relacionadas al tema.**

#### **1.3.1. Liderazgo**

Muchos autores en la actualidad entre los que se encuentra Cuevas (2011), guiar a las personas con éxito a través de circunstancias desafiantes es un sello distintivo del verdadero liderazgo. Por tanto, el liderazgo es la capacidad de ejercer influencia sobre los demás para guiarlos en un esfuerzo concertado e inspirado para alcanzar metas predeterminadas. También Cámara (2013) sostiene que la reputación y la autoridad van de la mano, y que para ascender a cualquiera de ellas es necesario tener ideales que puedan mostrarse a los demás como ejemplo.

El líder debe saber que la primera etapa es desarrollar sus propias cualidades de liderazgo aprendiendo a confiar y creer en sí mismo. Potenciar su aptitud para el aprendizaje, así como su capacidad para pensar de forma creativa y equitativa. El liderazgo interpersonal también le enseña a trabajar bien con los demás y a comunicarse con claridad.

Ganarse el respeto necesario para ejercer el liderazgo en instituciones educativas es imposible a menos que uno dé un buen ejemplo y se ciña a un conjunto básico de ideas, valores y creencias. El líder surge de la experiencia y debe equilibrar las exigencias del equipo con sus propios objetivos personales.

Piña y Fernández (2008), dice que para que las reformas institucionales funcionen, los educadores deben asumir la responsabilidad de ellas tanto personal como colectivamente. Por lo tanto, es crucial hacer uso de su experiencia como guía en los procedimientos pedagógicos y la introducción de nuevos profesores. Para Grinberg (citado por Oliveros, 2011) la capacidad de liderar y la necesidad de integrar personas y recursos materiales para lograr objetivos hacen del liderazgo una habilidad crucial que los docentes deben desarrollar.

## **Estilos de liderazgo**

Cuevas (2011) realiza dos clasificaciones respecto al liderazgo: El primero analiza las muchas variedades de liderazgo desde la perspectiva de la conducta del líder, mientras que el segundo examina la cuestión desde la perspectiva de la gestión.

Podemos dividir a los líderes en tres categorías amplias según sus estilos de gestión: autocráticos, participativos y laissez-faire.

- a. Líder autócrata, asume la responsabilidad de tomar decisiones porque cree que sus empleados no pueden hacerlo y, a cambio de su obediencia y compromiso, controla su productividad.
- b. Líder participativo, se anima a sus subordinados a desarrollar más autocontrol y responsabilidad, ya que busca su opinión sobre los asuntos que les conciernen, pero no renuncia a su autoridad para emitir juicios finales.
- c. Líder de rienda suelta o laissez, se requiere un subordinado altamente competente, ya que es quien entrega la toma de decisiones a los miembros de su equipo, y el líder brinda poco contacto o asistencia.

El segundo tipo de categorización del liderazgo basado en la gestión distingue entre dos estilos distintos de liderazgo a nivel directivo: transaccional y transformador.

- a. Liderazgo transaccional, el que necesita de sus seguidores para lograr sus objetivos; lo hace delegando responsabilidades, estableciendo reglas y brindando incentivos para el buen trabajo.
- b. Liderazgo Transformacional, líderes que motivan a sus equipos a lograr un objetivo común y crean un entorno dinámico donde el cambio puede tener lugar.

### **1.3.2 Liderazgo Transformacional**

#### **A. Definición**

El liderazgo transformacional surge con la idea de Balaguer (2006) según estas medidas, un líder se considera transformador cuando es capaz de elevar la moral y la motivación dentro de su equipo.

El deseo y la satisfacción que surgen al lograr las metas desempeñan un papel importante en este cambio, que beneficia tanto a la organización como a sus empleados. Carismático es otra palabra para este tipo de liderazgo.

Malavé & Vera (2008) nos informa que los grupos, organizaciones y sociedades exitosas están dirigidas por personas que alientan e inspiran a sus miembros a ir más allá de lo que se espera de ellos.

La Teoría del liderazgo transformacional bajo Bass (1978) Los primeros modelos de Burns atendieron mejor a los empleados que a los ejecutivos. En su desarrollo de la teoría, Bass puso especial énfasis en el componente empático y el desempeño asertivo, argumentando que la capacidad para ambos es esencial para el proceso de cambio. Va más allá del liderazgo transaccional y destaca como una categoría propia. Si bien el énfasis principal del liderazgo transaccional está en la vía de doble sentido entre el jefe y su personal, a diferencia de los líderes que simplemente describen lo que se debe hacer y explican cómo beneficiará al equipo, los líderes transformacionales traspasan los límites de lo que es posible en el lugar de trabajo al garantizar que todos los que contribuyen a alcanzar los objetivos del equipo compartan una visión común. sociedad con el fin de proporcionar nuevos enfoques a los problemas existente. El líder transformacional desarrolla a otros trabajadores para que se conviertan en futuros líderes a través del entrenamiento y la orientación. Warren, J. (2006).

Hasta cierto punto, se puede considerar el liderazgo carismático como un subconjunto del liderazgo transformacional. En comparación con otras teorías contemporáneas sobre el liderazgo carismático, la de Weber es menos amplia. Zamora (2007).

Como resultado, se le considera un líder cautivador con la capacidad de inspirar confianza y devoción en los miembros de su equipo, beneficios beneficiosos para el negocio ya que los seguidores están más motivados para darlo todo en pos de la visión y los objetivos del líder.

## **B. Componentes del Liderazgo Transformacional**

Hay cuatro principios principales que conforman la postura transformadora. El carismático gerente transformacional inspira a su equipo a luchar por la excelencia brindándoles oportunidades para aprender y crecer, así como brindándoles los recursos que necesitan para alcanzar su máximo potencial. Bass (1990). Luego examinamos cada una de las cuatro etapas de cambio individualmente:

1. **Influencia idealizada:** el gestor de cambio sirve como brújula moral para su equipo. El personal lo admira y espera emular sus fortalezas, resiliencia y resolución poco comunes. Las acciones del Führer y los principios y objetivos que sus seguidores le atribuyen tienen un papel importante en la configuración de la imagen pública y la cultura interna de la empresa. Los peligros involucrados y las cualidades éticas y morales percibidas de una influencia idealizada también son mayores.
2. **Motivación inspiradora:** el gerente de transformación brinda a su equipo oportunidades nuevas y emocionantes. Los alienta, les da esperanza y les abre los ojos a resultados prometedores, todo lo cual fortalece su determinación de contribuir a los objetivos.
3. **Estimulación intelectual:** Para ser un líder transformacional, uno debe anteponer las necesidades de sus trabajadores y alentarlos a encontrar soluciones novedosas a los desafíos. Los empleados no son castigados por hablar públicamente cuando sienten que han sido perjudicados y se les anima a dar sugerencias, incluso si no están de acuerdo con los responsables en última instancia.
4. **Consideración individualizada:** El gerente de cambio es responsable de la educación continua y el crecimiento como profesionales de su equipo. Debido a que cada empleado es diferente y tiene ciertas necesidades, este método les brinda a todos la oportunidad de aprender en el ambiente que mejor les funcione. El líder interactúa con su equipo en un estilo de comunicación horizontal y bidireccional. Para contribuir al crecimiento de sus trabajadores, la empresa les asigna funciones que son monitoreadas y evaluadas.

Todos estos factores están interconectados de una manera que hace posible que este tipo de liderazgo supere incluso las expectativas más altas. Segovia (2001).

### **C. Dimensiones del liderazgo transformacional**

Según Bass, (1996), hay cuatro características fundamentales que definen a un líder transformacional: influencia conductual idealizada, influencia atribucional idealizada, motivación inspiradora y estimulación intelectual.

**Influencia Idealizada Conductual:** El líder actúa de manera que da ejemplo a su equipo o compañeros de trabajo, antepone las necesidades de sus seguidores a las suyas propias, divide el riesgo entre sus seguidores y cumple su palabra. Al actuar de manera que apunten hacia el futuro, los líderes transformacionales crean una imagen mental de hacia dónde quieren llegar en términos de estructura organizacional; las ventajas de la visión se muestran a los subordinados, se crea una sensación de impulso y se mejora la credibilidad del mensaje mediante el uso de un lenguaje figurado rico en metáforas, anécdotas y lemas. En este sentido, se trata de dar a la gente los medios para actuar: los líderes lo han hecho crucial al convertirlo en un medio para promover el trabajo en equipo y dar a los seguidores más agencia. Para mantener inspirados a tus seguidores, necesitarás un flujo constante de energía. Una forma de lograr esto es atribuyendo el estímulo al desempeño mostrado basándose en la conciencia del individuo de su propio conocimiento. En este enfoque, siempre se pueden hacer comentarios constructivos sobre el desempeño y, a su vez, motivar a través de expectativas claras. Sin embargo, organizan rituales públicos para honrar los éxitos de sus seguidores y, a menudo, contribuyen al crecimiento de estos éxitos. Bass, Avolio, Jung, & Berson, (2003)

**Influencia Idealizada Atribuida:** Cuando se trata de este factor, los líderes se consideran eficaces si sus seguidores los respetan, aprecian y confían en ellos porque los ven como modelos a seguir de los valores, puntos de vista y objetivos que defienden. La investigación inicial que utilizó el MLQ

encontró que esta subcategoría de comportamiento de liderazgo representaba casi el 60% del impacto de un líder en sus subordinados. En MLQ se utilizan criterios como "valores y creencias", "considerar las ramificaciones morales y éticas de las acciones tomadas", "es necesario tener un objetivo claro", etc., para evaluar este tipo de conducta. Como resultado, sus seguidores lo tienen en alta estima, lo consideran digno de confianza y lo consideran un ejemplo a seguir. Bass & Berson, (2003)

**Motivación Inspiracional:** Las acciones inspiradoras son aquellas que establecen una meta y muestran confianza en que se puede alcanzar. Inspiran a las personas a tomar medidas para alcanzar sus objetivos y brindan claridad sobre cómo hacerlo. En el MLQ, esta dimensión se expresa con elementos tales como " Es posible demostrar un liderazgo transformador inspirando a los seguidores con principios y brindando seguridad de que se alcanzarán las metas. Ventajas clave que cualquier empresa debería tener." Bass & Berson, (2003)

**Estimulación Intelectual:** Las acciones que fomentan el pensamiento crítico sobre los problemas y la lluvia de ideas sobre posibles soluciones entran en esta categoría. La pregunta de opción múltiple (MLQ) incluye afirmaciones como " Seguir las costumbres y hacer ajustes razonables; "Cuando afrontes problemas difíciles, trata de mirarlos desde varios ángulos" Bass & Berson, (2003)

#### **D. El liderazgo Transformacional en el ámbito educativo**

En el campo de la educación, el director tiene la tarea de predicar con el ejemplo y debe poseer las habilidades de liderazgo necesarias para inspirar a las personas bajo su cuidado para que voluntariamente ejerzan la cantidad de esfuerzo necesario para alcanzar las metas y objetivos sugeridos.

#### **E. Características de un Líder Transformacional.**

Rocío (2017) Se dice que los líderes que logran lograr cambios mentales y de comportamiento generalizados entre sus seguidores son líderes

transformacionales (ejemplos son Gandhi, Mandela, Lincoln, etc.), corregir suposiciones erróneas, inspirar la dedicación de los miembros del grupo y, en última instancia, lograr los objetivos institucionales.

Un líder transformacional presenta las siguientes características:

1. Practicar liderazgo motivacional transformativo. Es un estilo de liderazgo que empuja a los seguidores a centrarse en su propio desarrollo, realización y felicidad. Los trabajadores motivados tienen más probabilidades de ir más allá del cumplimiento de su deber, lo cual es otro resultado positivo.
2. Produce cambios en la visión de sus seguidores. Esto motiva a los individuos a buscar la mejor licencia colectiva posible para sus inquietudes particulares.
3. Son líderes carismáticos e inspiradores. Este tipo de líderes quieren influir en los demás a través de sus acciones y lo hacen inspirando a sus seguidores y ganándose su respeto.
4. Se hacen accesibles y prestan mucha atención a su base de fans. Está listo para atender a cada uno de ellos individualmente, brindarles una mano cuando sea necesario y alentar su propio crecimiento y desarrollo.
5. Forman vínculos emocionales con sus seguidores. Cuando los seguidores tienen una conexión profunda con su líder y aceptan su visión, es más probable que acepten sus órdenes y trabajen duro para lograr los objetivos del grupo.
6. Son líderes autónomos. Para controlar su conducta y construir una imagen saludable de sí mismos, los líderes primero deben comprender las expectativas de sus seguidores.
7. Promover la cooperación. Facilitan la comprensión y la asistencia mutuas entre los trabajadores, lo que a su vez aumenta la moral y la productividad.
8. Promueven la cascada o el efecto dominó. Este efecto describe cómo los líderes pueden convertirse en las personas que dicen guiar si alguna vez necesitan cambiar el curso de la civilización.

9. Inspiran a sus seguidores intelectualmente. Piensan que la clave del éxito es el aprendizaje constante y la aplicación de nuevas técnicas a viejos desafíos.
10. El liderazgo compartido es importante para ellos. El concepto de "liderazgo compartido" está en el centro de estas prácticas.
11. Son símbolos autoritarios. Debido a sus posiciones de poder, los líderes transformacionales deben demostrar a través de sus propias acciones lo que significa ser una empresa responsable y solidaria.
12. Se definen de acuerdo a sus valores morales. Son un ejemplo que inspira asombro, devoción y estima.
13. Intentan minimizar los errores. El líder de diseño siempre cometerá errores, pero si no busca retribución y, en cambio, se compromete con sus subordinados, puede utilizar esos errores como punto de contraste y crecer a partir de ellos.
14. Es creativo. Es un líder visionario que inspira a su gente a utilizar todos sus recursos físicos y mentales para encontrar soluciones novedosas a problemas difíciles.
15. Es interactivo. Cuando se persigue un objetivo común como parte de un equipo, el líder no es una fuerza inmutable sino más bien una presencia dinámica.

#### **F. La motivación como vía para potenciar el liderazgo transformacional**

La capacidad del gerente para inspirarte y mantenerte comprometido durante el primer día es crucial.

Así, Robbins (1993) La motivación se define como el estado emocional que hace que un individuo actúe en pos de una meta cuando esa acción promete satisfacer una necesidad individual. El autor coincide en que el esfuerzo refleja la capacidad de darlo todo cuando uno es impulsado, pero también siente que la calidad y el poder del esfuerzo deben estar a favor del negocio para que sea considerado beneficioso para los objetivos de la organización.

Motivarse a uno mismo es un proceso dinámico en el que uno actúa en respuesta a un estímulo para experimentar una variedad de sentimientos positivos asociados con ese estímulo. También es crucial comprender que los objetivos deben ir acompañados de retroalimentación para determinar si el objetivo se ha cumplido satisfactoriamente o si es necesario revisarlo.

Un líder que pueda evolucionar completamente viendo lo que realmente importa es lo que se necesita para un liderazgo transformacional, para que desarrollen la madurez y el impulso para trabajar por objetivos grupales, organizacionales y sociales en lugar de solo los suyos propios.

### **G. Otras Teorías del Liderazgo Transformacional**

Nisan (1985) empleó un cuestionario para recopilar datos; descubrió que se desarrollaron cuatro estrategias separadas para tener éxito. El primer paso para los directivos es crear una visión clara, creíble y atractiva para el futuro de la empresa. En segundo lugar, deben actuar como arquitectos sociales, fomentando la adopción de nuevos valores y un sentido unificado de propósito entre los miembros del personal. En tercer lugar, el directivo debe ser digno de confianza a los ojos de su personal. Cuarto, el líder tiene que aprovechar sus habilidades para crear un ambiente donde todos puedan sentirse seguros compartiendo ideas y creciendo profesionalmente.

Kouzes y Posner (2002) proporcionó cinco tácticas basadas en el liderazgo para impulsar la productividad en el lugar de trabajo y lograr un cambio duradero. En primer lugar, un líder debe consultar con sus superiores y subordinados para determinar el mejor curso de acción. En segundo lugar, para incorporar personas al equipo, el líder tiene que trabajar con ellas para crear una visión compartida. En tercer lugar, gestionar la incertidumbre, probar cosas nuevas y seguir haciendo avanzar la empresa. La cuarta responsabilidad del instructor es proporcionar un ambiente donde los estudiantes se sientan lo suficientemente seguros como para hacer preguntas y expresar sus inquietudes. Quinto lugar, el formador comprende la necesidad de elogiar

y reconocer a aquellos con quienes ha trabajado. No necesita ninguna habilidad especial de liderazgo para implementar estos métodos.

Tichy & Donna (1986, 1990) Validaron la idea de que la adaptabilidad de las empresas es crucial para la continuidad del sistema global. Ofrecieron un modelo basado en las necesidades organizacionales para pronosticar acciones futuras de liderazgo. El liderazgo transformador permite el cambio, la innovación y el emprendimiento (Tichy & Donna, 1990). En este concepto se presentan tanto un estilo de liderazgo como un enfoque transformacional como alternativas viables. Los gerentes se esfuerzan por lograr el equilibrio en el lugar de trabajo siendo objetivos, no tomando partido y brindando soluciones que no vayan mucho más allá de lo esperado. El líder del cambio es aquel que está abierto a nuevas ideas, dispuesto a ampliar sus conocimientos, tiene compasión por los miembros de su equipo y está dispuesto a asumir riesgos calculados en pos de avances prometedores.

Tichy & Donna, (1990). Hay tres fases en las que el líder del cambio afecta a los demás y a su entorno. Para empezar, hay que reconocer la necesidad de revitalizar la organización debido al carácter exigente del mercado actual. En la segunda fase, se debe establecer un nuevo rol para allanar el camino para la introducción en la tercera fase de estructuras, procedimientos e incentivos novedosos.

### **1.3.3 CARACTERÍSTICAS DEL LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL CONTEXTUALIZADOS EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA PÚBLICA**

Para caracterizar la influencia que un principio tiene sobre los docentes a su cargo, nuestro estudio se basa en características desarrolladas en el estudio de líderes, en este caso el director de una escuela pública. Debido a esto, creemos que es importante:

## **Influencia en el docente**

Los instructores ven este principio como un ejemplo de cómo actuar en el lugar de trabajo. Los profesores respetan al director y no cuestionan su comportamiento profesional debido a su posición de poder.

El director es percibido como una persona con ascendencia personal (Bass & Riggio 2006) entre los educadores con el argumento de que sus actos son tomados como órdenes y ejecutados de manera rápida y confiable, garantizando el éxito. Los maestros que sienten que pueden identificarse con el director y la escuela en su conjunto se benefician del estilo de liderazgo transformacional.

Además, el director no es como otros tipos de líderes en el sentido de que es firme al dar órdenes y muestra resolución. Debido a que promueve la distribución del poder de acuerdo con la experiencia del instructor, el liderazgo transformacional es bueno para las culturas corporativas que valoran el empoderamiento y las nuevas ideas.

Es interesante ver al director que enfrenta menos reacciones y críticas por parte de su facultad. El director aprende la obligación moral de velar por sus instructores, y los instructores aprenden el valor de la devoción y la obediencia recíprocas gracias a los estrechos vínculos que se forman a lo largo de su trabajo conjunto.

Ponemos especial énfasis en el examen cualitativo desde el punto de vista de la autoridad del director, que es reconocida por el conjunto de la facultad. El director lo hace dando ejemplo en términos de ética y utilizando sus propios valores y las limitaciones de la ley para dar forma a los objetivos a largo plazo de la organización.

Las instrucciones sobre lo que se espera y cómo se debe llevar a cabo en el aula son la fuente de poder del director. La capacidad del director para liderar la organización educativa basándose en su experiencia personal y profesional en el campo educativo expresando una visión de lo que se

espera de cada uno de ellos durante el año escolar es un factor clave en cómo los docentes lo ven como líder.

La autoridad del director puede fortalecerse mediante el uso de técnicas empíricas, como brindar a los instructores más libertad, elogiar sus éxitos y apoyar su crecimiento profesional.

Ser amable y empático al ocuparse de sus asuntos es un excelente primer paso para establecer su autoridad como director. Para garantizar que la enseñanza esté centrada en la figura del director, la segunda técnica empírica consiste en que los directores refuercen su propia autoridad mejorando sus vínculos con sus instructores incondicionales.

### **Motivación en el docente**

Las acciones del director alientan e inspiran al profesorado a asumir más responsabilidades. Los profesores tienen una impresión positiva del director porque lo consideran una posición socialmente articulada: es capaz de adaptar su enfoque a diferentes situaciones, mantener la estabilidad emocional y pensar creativamente ante los desafíos. También es muy consciente de la necesidad de abordar los problemas. Los docentes se sienten motivados cuando tienen seguridad en sí mismos, satisfacción laboral y una conexión significativa con el trabajo que realizan como educadores.

Los docentes que se sienten inspirados por su administración tienen más probabilidades de ir más allá en su trabajo; Esto se debe a que es más probable que un educador altamente motivado piense de manera innovadora para encontrar soluciones a los desafíos y tome riesgos calculados para avanzar en la misión de la institución.

Destacamos la creencia del director en la importancia de su trabajo y los fundamentos de esa creencia en forma de un análisis cualitativo. Como resultado, el director ofrece métodos útiles para el objetivo de la institución y orienta las expectativas de los docentes en la dirección de conseguirlos, con

énfasis en la propia capacidad de organización de los docentes. Mind Garden (2004).

La capacidad del director para influir en los profesores es un procedimiento deliberado e intencional que apela a sus necesidades y emociones únicas. Tener todo lo mencionado anteriormente hará que sea mucho más sencillo incluir a los docentes en el proceso de trabajo anual de la escuela, incluyendo: La formulación implica mirar hacia adentro y hacia afuera, así como trabajar para elaborar objetivos y diseñar métodos. Cómo poner los planes en acción; Procedimientos operativos para una escuela u otra institución educativa. La evaluación de los resultados planificados se logra mediante una observación estrecha y la creación de medidas de seguimiento y control adecuadas.

Además, el compromiso del director fomenta en cada educador una expectativa de trabajo que promueve la responsabilidad individual y grupal. Es decir, se llevará a cabo todo lo que haya que hacer para llevar a cabo los planes predeterminados por el director. El apoyo abierto de cada maestro al director en sus prácticas de gestión es alentador, pero conlleva salvedades, como la necesidad de comprender por qué lo hacen.

#### Estimulación del docente

Para lograr originalidad, el cineasta primero debe plantear preguntas, reformular cuestiones y abordar desafíos familiares desde ángulos novedosos. La iniciativa de los profesores en ausencia de un supervisor es prueba de que están inspirados por su jefe.

El director es visto como una excepción, ya que defiende la producción creativa de sus profesores. Sus sugerencias son novedosas y son bien recibidas por sus educadores. El director también da más importancia a las aportaciones de los educadores que ofrecen enfoques novedosos y originales para lograr los objetivos de la organización (Mind Garden 2004).

El director anima a los estudiantes a pensar de forma crítica y creativa sobre cómo abordar los desafíos que surgen tanto dentro de ellos como en sus

interacciones con los demás en el aula. De este modo, el director promueve una empresa competente en la que se tienen debidamente en cuenta las necesidades de cada empleado.

Para enfatizar el papel del director en la promoción de formas de abordar los desafíos cotidianos de los docentes, nos centramos en el estudio cualitativo desde ese punto de vista. Como resultado, los educadores reevalúan su trabajo y utilizan muchas estrategias para hacer sus prácticas más efectivas.

El apoyo docente a la labor del director se manifiesta en forma de asistencia preparada, fruto de consejos esporádicos brindados para abordar cuestiones organizativas.

El director recibe asistencia para aprender, desaprender y reaprender en respuesta a solicitudes anuales. Como resultado, los educadores creen que pueden describir eficazmente tanto sus sucesos externos (oportunidades y peligros) como internos (fortalezas y debilidades).

La participación del director es práctica, ya que consulta con los maestros sobre cómo implementar un plan para mejorar los resultados académicos.

### **Atención en el docente**

El director reconoce las cualidades únicas de cada educador dirigiéndose a ellos por su nombre. Los profesores de la escuela suelen tener en alta estima al director. Los docentes también respetan sus juicios, ya que se les considera reguladores y promotores de prácticas justas en diferentes profesiones. Como resultado, el director presta mucha atención a cómo puede crecer cada educador.

Prestar mucha atención al educador permite al director comunicarse más fácilmente con cada alumno, reforzando así la actividad especificada. Además, las modificaciones se realizan mediante retroalimentación persona a persona, teniendo en cuenta la experiencia profesional de cada educador. El director, en su rol de fuente de información actualizada, supervisa el

sistema de seguimiento continuo de la institución a través de conversaciones periódicas con cada empleado.

El liderazgo del director tiene en cuenta las circunstancias específicas de cada educador y lo inspira a dedicarse a los objetivos de la organización. El éxito de la gestión exige un punto medio entre la independencia de los docentes y los objetivos generales de la escuela. El director es responsable de equilibrar las necesidades de la escuela en su conjunto con las de cada maestro individual.

Ponemos énfasis en la Asertividad del director, definida como el grado en que considera a cada instructor como un individuo y le permite hacer escuchar su voz sin temor a represalias. El director enfatiza las necesidades particulares para el crecimiento profesional y personal de cada actor.

El fuerte estilo de liderazgo del director permite el desarrollo de cada educador. Además, el crecimiento de la cultura de la organización respalda esta expansión, lo que es bueno tanto para la escuela como para el instructor. Como resultado, el director promueve el desarrollo de los miembros de su equipo brindándoles nuevas oportunidades.

En base a estas características, podemos decir que un I.E. El liderazgo del director debería proporcionar a su escuela una mayor libertad para tomar sus propias decisiones, esto implica que pueden dirigir la evolución de sus propios procedimientos internos y preservar una congruencia entre sus intenciones y sus actividades apegándose a sus propios estilos de trabajo. Además, como director, usted es libre de implementar la estrategia elegida para el desarrollo y la innovación en beneficio de su institución, sus empleados, sus estudiantes y sus familias.

#### **1.3.4 PERSPECTIVA DEL LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA PÚBLICA**

El programa piloto de Municipalización de la Educación es importante para nuestra agenda educativa. Ministerio de Educación (2007) Los directores en un modelo de autogestión desempeñan un papel de héroe y comparten el poder por igual. Por lo tanto, creemos que el liderazgo transformacional es importante en una I.E. director público, que debe ser el pionero en dejar constancia de la dedicación y el arduo trabajo de educadores y padres de familia. Schmelkes sostiene, por tanto:

“La dedicación del gerente para mejorar la calidad debe ser lo primero y lo más importante. Esto implica que el director o la directora deben estar orgullosos de los estándares académicos de su institución. Debe asumir el papel de un líder que pueda inspirar y dirigir a otros hacia la mejora de la calidad. En otras palabras, es un animador de la comunidad escolar, sirviendo como fuente de apoyo tanto para estudiantes como para profesores” Elizondo (2004).

Somos conscientes de nuestra realidad educativa, la cual carece de fondos suficientes, lo que hace necesario el uso de la I.E. las notables habilidades del director. Debido a esto, el director tiene que perfeccionar una variedad de habilidades de gestión, como la recaudación de fondos, el control de costos y presupuesto, el cumplimiento de las leyes laborales, la creación de redes, etc.

Del mismo modo, debe actuar estratégicamente como animador si quiere captar la atención tanto de los alumnos como de sus familias. A los estudiantes en primer lugar, ya que sus logros en educación son reflejo directo del esfuerzo de la administración en su conjunto. En segundo lugar, a los padres que trabajan con la escuela como socios para implementar los cambios que se consideran necesarios a lo largo del año académico.

De igual forma, la administración de la I.E. Pública. debe apoyar los esfuerzos de sus instructores por intervenir. Nos basaremos en el análisis de

acuerdo a Bryant (2003) que cree en el poder del liderazgo transformador para inspirar originalidad en la fuerza laboral (educadores).

Vemos el liderazgo transformacional como un gran avance en I.E. ya que tienen más acceso a recursos útiles que sus directivos de la UGEL u otras organizaciones encargadas de esta labor. Las lecciones aprendidas a través de adaptaciones e innovaciones se pasan por alto y se entierran en planes de trabajo anuales como historias de trabajo profesionales en lugar de implementarse en políticas institucionales. Los docentes autónomos tienen un umbral más bajo para la micro gestión administrativa, como sostenemos.

Dado que la innovación puede provenir de cualquier persona o grupo, puede ayudar a su escuela a brindar una mayor calidad de servicio a sus estudiantes. Además, la I.E. Los compañeros educadores de Public son las mejores fuentes de conocimiento tácito. Nonaka & Takeuchi (1995) dentro de la organización, ya que constantemente proponen enfoques novedosos a los problemas que surgen en el curso de su trabajo.

## **1.4. Gerencia en el Aula**

### **A. Definición**

Muchas cosas pueden clasificarse como "administración del aula", pero todas se centran en los esfuerzos del maestro por mantener el orden, centrar la atención de los estudiantes y provocar un comportamiento cooperativo Agurto (2014).

La gestión eficaz del aula ofrece a los profesores una forma de mejorar la calidad y la eficiencia de la enseñanza, lo que a su vez los motiva a aprender más sobre su campo y a participar en los aspectos sociales del aula, y tener las habilidades necesarias como gerente para enfrentar los desafíos de los contextos físicos, temporales, provisionales y de mantenimiento modernos, todo en un momento en que nuestro sistema educativo necesita desesperadamente dicha experiencia.

La cultura actual cambia constantemente y sus expectativas son mayores que en décadas. Para desarrollar educadores innovadores que puedan satisfacer las necesidades de los alumnos de hoy y aprovechar todo su potencial, es vital repensar los enfoques tradicionales de la educación.

Teniendo en cuenta lo anterior, el papel del educador es más complejo y exigente que nunca en el siglo XXI, al respecto, Castellanos (2006), menciona que: “Se dice que el trabajo docente debería incluir algo más que simplemente transmitir hechos y cifras; después de todo, saber mucho sobre la teoría y la práctica de la educación no es suficiente para llamarse profesor”.

Sabemos que no es sólo la información que los profesores consideran en un curso o materia a enseñar recomendada lo que es importante para que los alumnos aprendan de manera significativa.

Según Castellanos (2006) El término "administración del aula" se utiliza para describir las tareas del maestro además de brindar lecciones reales a los estudiantes, la gestión del tiempo, las tareas sociales, la resolución de disputas, la comunicación, la toma de decisiones, la adaptabilidad, los diseños físicos, los esfuerzos escolares y el fomento del pensamiento creativo son sólo algunas de sus muchas aplicaciones útiles.

Es decir, el educador está bien versado en el uso de una variedad de métodos y recursos para maximizar el aprendizaje de los estudiantes. A la luz de lo anterior, podemos concluir que la gestión implica el uso de las técnicas antes mencionadas para sostener un entorno propicio para el aprendizaje. Un entorno en el que el educador demuestra dominio de las actividades gerenciales, incluidas las de planificación, gestión, organización, control y, lo más importante, liderazgo con el objetivo de facilitar el aprendizaje de los estudiantes.

## **B. Rol Gerencial del Docente en el Aula**

Aquino (2017) Pero es obvio que el enfoque de un docente en el aula variará dependiendo del entorno en el que trabaje. En otras palabras, debido a la naturaleza única del aula como lugar de trabajo, el maestro o la dirección de esa aula están sujetos a las normas del aula y a la organización para la que trabajan. En otras palabras, debido a la naturaleza única del aula como lugar de trabajo, el maestro o la dirección de esa aula están sujetos a las normas del aula y a la organización para la que trabajan.

El papel del docente en la gestión del aula es diseñar planes de acción y tácticas para mantener el orden en el aula, teniendo en cuenta las condiciones necesarias para la realización exitosa de las tareas asignadas; Planificar, liderar y regular las actividades de aprendizaje implícitas en un diseño curricular son tareas que realiza el directivo en el rol de docente de aula. Como resultado, el docente desempeñará el papel de gestor en el aula realizando tareas administrativas asociadas a los recursos de enseñanza y aprendizaje del aula.

**Gerente:** En los últimos años ha habido un cambio gradual hacia el tratamiento de las escuelas más como una empresa con fines de lucro cuya misión principal es generar ingresos mediante la difusión de información; Por este motivo, es fundamental hacer uso de los cuatro pilares de la gestión, que son: Una parte importante de toda empresa exitosa es su capacidad para organizar, dirigir, controlar y planificar para lograr los objetivos establecidos, construir una jerarquía integral de planes para integrar y coordinar operaciones, y establecer una estrategia amplia para lograr esos objetivos.

Por tanto, el Profesor es el primer responsable de la empresa en el colegio, ya que debe organizar las actividades de cada día para poder llevarlas a cabo, donde es necesario considerar no sólo los elementos programáticos que deben desarrollarse en el aula, sino también las fortalezas y limitaciones de su área de actividad (el aula).

Se necesitan reformas sustanciales en la educación, poniendo énfasis en la calidad de la instrucción de los estudiantes, esforzarse por lograr el éxito académico mediante el uso de técnicas que han demostrado tener un impacto positivo en el aprendizaje de los estudiantes.

Jarrin (2012) La efectividad de un docente en estas áreas de la administración incide directamente en los resultados de aprendizaje de sus estudiantes, en el que se dedica a estudiar detenidamente las realidades sociales de la nación y desempeña la genuina función de enseñar; en el que conduzca al desarrollo personal, ético, espiritual y creativo del estudiante.

Las muchas funciones de un docente incluyen las de guía, consejero, facilitador, investigador, motivador, participante y creador de oportunidades, ya que todos ellos desempeñan un papel en el plan educativo y su objetivo final de transformar la sociedad en una más equitativa, más humana y más creativo, alentar a los educadores a utilizar métodos y enfoques que involucren a los estudiantes en el aprendizaje adaptando su enfoque a sus necesidades e intereses específicos.

Como resultado, el educador, para lograr los resultados previstos como administrador del aula, debe ejecutar un Plan Educativo que brinde tantas oportunidades de participación e interacción de los estudiantes como sea posible, además de facilitar la transición, reducir el desperdicio y proporcionar buenas medidas de control.

Por lo tanto, es necesario prepararse para este proceso, aunque los instructores suelen estar bien equipados para manejarlo, es imposible no sorprenderse cada año ante los datos que muestran una disminución en el calibre de los niños estadounidenses. Para gestionar eficazmente su aula, los profesores deben mejorar constantemente sus habilidades y conocimientos.

García (2009) Un colegio necesita un profesor con determinadas cualificaciones para asumir el puesto de director de aula: un profesor que crea entornos propicios para el aprendizaje activo y anima a los alumnos a participar en dichos entornos, consejero estudiantil que adapta su orientación al conjunto único de circunstancias de cada individuo; anima a los estudiantes a aprender sobre ellos mismos, los demás y el mundo que los rodea; ayuda con la planificación profesional; fomenta un ambiente donde los estudiantes se sienten cómodos hablando y participando; y sirve como defensor de la participación estudiantil porque dado que las estrategias son esencialmente hipótesis de acción, el investigador está obligado a invertir personalmente en la organización y estimularla mediante la coordinación y administración de los recursos humanos y naturales tanto dentro como fuera del ámbito de la educación.

### **Funciones del Gerente Educativo**

En el momento en que un docente asume el control de una clase es el momento en que comienzan sus funciones de gestión, lo que requiere la implementación de los protocolos adecuados, le brinda acceso a todos los recursos que necesita para fomentar el aprendizaje, que es, por supuesto, el objetivo final de cualquier educador.

Es seguro decir que sus deberes gerenciales incluyen poner en práctica sus habilidades en las áreas de planificación, organización y dirección en el aula.

Por lo tanto, el educador debe estar completamente dedicado a asumir un papel que impulse el impulso para lograr logros.

### **Planificación**

Determinar lo que se debe lograr, decidir un enfoque general y crear una jerarquía exhaustiva de planes para integrar y coordinar las operaciones son parte de este proceso. En esta etapa, el Gerente y su personal determinan qué se debe hacer y cómo se hará para transformar la escuela en una potencia pedagógica en línea con el proyecto educativo

que sustenta todos los esfuerzos pedagógicos, a través de la identificación de las condiciones actuales, la formulación de los resultados deseados, la selección de estrategias apropiadas y la asignación de medios apropiados.

### **Estrategias Didácticas**

El instructor planifica estas estrategias con el propósito de facilitar una comprensión más profunda del material por parte de los estudiantes.

Consisten en todo lo que hace el educador con la expectativa de que el estudiante utilice lo que ha aprendido para desarrollar nuevos conocimientos.

Las estrategias de instrucción son los métodos que utiliza un maestro para facilitar el aprendizaje de los estudiantes. Incluyen procesos tanto mentales como corporales que ponen al estudiante en contacto directo con el material que está estudiando. Ferreiro (2007).

### **Motivación en el Aula**

Las necesidades y motivaciones individuales juegan un papel crucial en la motivación para el aprendizaje porque dan lugar al deseo de aprender y sirven como punto focal para ese deseo. Esto ilustra que la inspiración es una decisión deliberada.

La concentración y la energía de una persona tienden a desviarse del proceso de aprendizaje y acercarse a sus otros intereses. Hay un cambio, una escalada de anticipación y tensión, y ambos estados representan una apertura al aprendizaje. La concentración y la energía de una persona tienden a desviarse del proceso de aprendizaje y acercarse a sus otros intereses. Hay un cambio, una escalada de anticipación y tensión, y ambos estados representan una apertura al aprendizaje.

## **Organización**

El marco organizacional es responsabilidad del gerente. Se deben establecer tareas, sus procesos asociados y lugares de toma de decisiones. Creando un marco para el crecimiento de la administración escolar, fomentar la delegación de responsabilidades y la delegación de poderes para integrar y coordinar las acciones de educadores, estudiantes y otros agentes; y utilizar recursos para establecer procedimientos, programas y proyectos.

## **Funciones pedagógicas**

Los educadores desempeñan el papel pedagógico cuando llevan a cabo tareas que requieren la aplicación de información obtenida a través de la educación formal. Es una parte esencial para satisfacer la necesidad pública de una educación de alto nivel. El rasgo distintivo de un educador es una intervención en el aula que se ajusta al rol educativo para el que ha sido certificado.

## **Gestión del Tiempo**

Una de las responsabilidades más desafiantes de un maestro es administrar el tiempo de clase de manera efectiva. Aquí, factores como el enfoque, los antecedentes y la experiencia del estudiante, el tema y el contexto juegan un papel importante. Además, las obligaciones del día a día difícilmente nos permiten detenernos a reflexionar, aunque hacerlo es vital para ganar tiempo después.

## **Dirección**

Los gerentes son responsables de inspirar a sus equipos, coordinar esfuerzos, fomentar líneas abiertas de comunicación y fomentar futuros líderes. Implica el uso por parte del gerente del liderazgo, la motivación, la comunicación y una atmósfera que conduzca a la colaboración entre los empleados para maximizar el potencial del proyecto educativo para el aprendizaje de los estudiantes y la productividad de los docentes.

## **Control**

Los deberes de un gerente incluyen supervisar las operaciones de la organización y asegurarse de que todo se haga correctamente. Asegurar que la programación se lleve a cabo de acuerdo con los roles y deberes asignados, para que la escuela en su conjunto pueda lograr sus metas y objetivos.

## **Tareas académicas**

Las acciones que promueven el aprendizaje incluyen cualquier cosa que fomente la reflexión sobre el progreso hacia objetivos personales. La palabra "tarea" se utiliza para referirse a cualquier actividad que debe realizarse dentro de un período de tiempo determinado y que normalmente requiere cierto grado de esfuerzo por parte de la persona que realiza la actividad.

Los desafíos fomentan el aprendizaje autorregulado, lo que implica controlar y ajustar el propio desempeño para lograr ciertos objetivos académicos y de vida.

## **Sesiones de clase**

Las técnicas pedagógicas de un maestro pueden considerarse como una colección de planes para ayudar a los estudiantes a aprender el material cubierto en una unidad de instrucción determinada. Desde la Unidad Didáctica se propone el siguiente método para el desarrollo de las sesiones de clase: Elija los objetivos de la sesión de la lista de resultados de aprendizaje que figuran en la unidad didáctica. Considere los procesos cognitivos y pedagógicos (como captar el interés, recopilar información básica, provocar conflictos cognitivos, construir, aplicar y transferir conocimientos) al diseñar actividades y técnicas de aprendizaje. Estos procedimientos de instrucción ocurren repetidamente y no caen en ningún período de tiempo predeterminado.

## **Evaluaciones**

Este tipo de evaluación otorga mayor importancia a los métodos utilizados que al producto final y busca alentar a los estudiantes a asumir la responsabilidad personal de su educación. Debe ser un proceso de beneficio mutuo en el que todos los involucrados, incluidos los estudiantes, el instructor y la comunidad en general, contribuyan y se beneficien.

Para aprovechar al máximo la retroalimentación sobre el desempeño de los estudiantes, es importante ver la evaluación como un proceso y no como un producto final.

### **1.4. Formulación del Problema.**

¿Cuál es la relación entre liderazgo transformacional y la gerencia de aula de los docentes de la institución educativa “Nuestra Señora de Lourdes”, distrito de Bambamarca, provincia de Hualgayoc, región Cajamarca?

### **1.5. Justificación.**

Teóricamente, este estudio está justificado porque busca iluminar la conexión entre el liderazgo transformacional y la administración de las clases curriculares en la escuela católica "Nuestra Señora de Lourdes", con la esperanza de informar estudios futuros. Se empleará rigor científico para cuantificar el grado de asociación entre los dos constructos de investigación, proporcionando la base metodológica. La evaluación de la población investigada revela insuficiencias en el liderazgo transformacional y en la administración de las aulas curriculares, proporcionando una justificación práctica para la investigación. La base social de este estudio es que todos los asociados con esa escuela (maestros, niños, padres y miembros de la comunidad) se beneficiarán de los hallazgos. La importancia de este estudio reside en el hecho de que proporciona evidencia empírica que vincula el liderazgo transformacional con la instrucción y la administración efectiva del aula, de una manera que promueva la adopción de políticas institucionales apropiadas que

conduzcan a los tipos de cambios en la educación que requiere la sociedad moderna.

Por lo tanto, la significación social de la investigación apunta a romper el molde de las instituciones de educación pública de ser instituciones monolíticas y jerárquicas, ser reformulados como centros educativos autónomos e impulsados por la comunidad; convertirse en aulas acogedoras y atractivas que puedan adaptarse para atender a un cuerpo estudiantil demográficamente diverso, puede lograrse promoviendo al docente como gestor educativo y trabajando para mejorar la gestión institucional del personal docente, las medidas para maximizar su desempeño y la calidad de la educación.

## **1.6. Hipótesis.**

Hi: Existe relación significativa entre el Liderazgo transformacional y la gerencia de aulas curriculares de la institución educativa “Nuestra Señora de Lourdes”, distrito de Bambamarca, provincia de Hualgayoc, región Cajamarca.

Ho: No Existe relación entre el Liderazgo transformacional y la gerencia de aulas curriculares de la institución educativa “Nuestra Señora de Lourdes”, distrito de Bambamarca, provincia de Hualgayoc, región Cajamarca.

## **1.7. Objetivos.**

### **1.7.1. Objetivo General.**

Determinar la relación entre el Liderazgo transformacional y la gerencia de aulas curriculares de la institución educativa “Nuestra Señora de Lourdes”, distrito de Bambamarca, provincia de Hualgayoc, región Cajamarca

### **1.7.2. Objetivos Específicos.**

- Determinar la relación entre el Liderazgo transformacional y la dimensión planificación en la gerencia de aulas curriculares en una Institución

Educativa del Distrito de Bambamarca, Provincia de Hualgayoc – Región Cajamarca.

- Determinar la relación entre el Liderazgo transformacional y la dimensión organización en la gerencia de aulas curriculares institución educativa “Nuestra Señora de Lourdes”, distrito de Bambamarca, provincia de Hualgayoc, región Cajamarca.
- Determinar la relación entre el Liderazgo transformacional y la dimensión dirección – control en la gerencia de aulas curriculares de la institución educativa “Nuestra Señora de Lourdes”, distrito de Bambamarca, provincia de Hualgayoc, región Cajamarca.

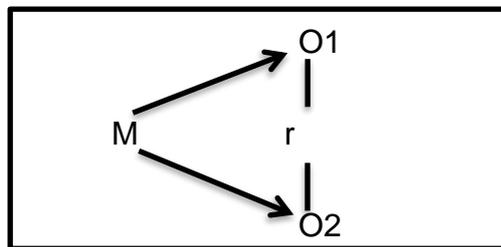
## II. MÉTODO

### 2.1. Diseño de Investigación.

La investigación actual es una investigación básica no experimental ya que su objetivo es obtener nueva información en lugar de resolver un problema práctico urgente. Es de tipo correlacional por la forma en que las variables se relacionan entre sí (Hernández, 2014).

Dado que todas las variables de la investigación se medirán individualmente y luego se correlacionarán, este estudio sigue el diseño correlacional descriptivo.

Siendo su esquema el siguiente:



Dónde:

M = Muestra

O1 = Variable 1 (Liderazgo Transformacional)

O2 = Variable 2 (Gerencia de aulas curriculares)

r = Relación de las variables de estudio.

### 2.2 Variables, Operacionalización de variables.

**Variable 1: Liderazgo Transformacional**

**Variable 2: Gerencia de aula curriculares**

## Operacionalización de variables

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIÓN	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
V 1 Liderazgo Transformacional	El liderazgo Transformacional es aquel que implica que los colaboradores se comprometan con los objetivos organizativos, compartan la visión conjuntamente con el resto de miembros de la empresa de forma que se les lleve a ser innovadores en la resolución de problema (Bass, 1990)	Se medirá a través de la aplicación de una escala de liderazgo transformacional, que contiene cuatro dimensiones: Influencia Idealizada Conductual, Influencia Idealizada Atribuida, Motivación Inspiracional y Estimulación Intelectual, con una escala de: Nunca (0) Pocas veces (1) Regularmente (2) Muchas veces (3) Siempre (4)	Influencia Idealizada	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Conoce y practica valores y principios más importantes.</li> <li>- Demuestra sentido de poder y confianza con sus estudiantes.</li> <li>- Mantiene la calma durante situaciones de crisis.</li> <li>- Toma una posición respecto a asuntos difíciles.</li> <li>- Enfatiza la importancia del sentido del deber.</li> <li>- Va más allá de su interés por el bien del grupo.</li> </ul>	Ordinal
			Motivación Inspiracional	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Habla con entusiasmo sobre las metas a lograr.</li> <li>- Enfatiza la importancia de una misión común al plantear las tareas.</li> <li>- Aumenta con su ejemplo deseos de lograr el éxito.</li> <li>- Motiva a los demás a tener confianza en sí mismo.</li> <li>- Incrementa el esfuerzo y motivación durante el trabajo.</li> <li>- Contribuye a desarrollar el sentido de pertenencia e identidad con la institución.</li> <li>- Anima a solucionar problemas y generar nuevas ideas.</li> </ul>	
			Estimulación intelectual	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Proporciona formas nuevas de enfocar los problemas.</li> <li>- Considera diferentes perspectivas cuando intenta solucionar los problemas.</li> <li>- Ayuda a crear y recrear propuestas de trabajo.</li> <li>- Facilita que las cosas se hagan antes que imponerlas.</li> <li>- Es crítico y reflexivo.</li> <li>- Incita a hacer más de lo que tenía previsto.</li> <li>- Me enseña a asumir los retos sin temor al fracaso.</li> </ul>	
			Consideración Individualizada	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Considera que tengo necesidades, habilidades y aspiraciones diferentes a la de los otros.</li> <li>- Dedicar tiempo a enseñar y orientar las actividades.</li> <li>- Hace seguimiento de los errores y ayuda a resolverlos.</li> <li>- Ayuda a mejorar sus capacidades de sus estudiantes.</li> <li>- Escucha atentamente los intereses de cada uno.</li> <li>- Promueve mi auto desarrollo y el de los demás</li> </ul>	

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIÓN	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
<p style="text-align: center;">V 2: Gerencia de aulas curriculares</p>	<p>Castellanos (2006) la gerencia de aula está referida a todo lo que el docente hace en el aula que no es instruccional, en donde el docente aparte de ser un efectivo y eficiente maestro que cumple funciones de planificación, organización y Dirección – Control, para ejercer su labor como un verdadero gerente</p>	<p>Se medirá a través de la aplicación de una escala, que contiene tres dimensiones: Planificación, organización, Dirección – control.</p>	<p style="text-align: center;"><b>Planificación</b></p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Demuestra claramente familiaridad y sensibilidad hacia las cualidades únicas de sus alumnos, incluida la demografía, la cultura y el crecimiento.</li> <li>2. Organiza las lecciones para el próximo semestre examinando con sus compañeros el plan que mejor se adapta a la realidad de su aula, delineando de manera lógica los aprendizajes que se promoverán, las características de los estudiantes y las técnicas y medios que se utilizarán. para alcanzar esta meta.</li> <li>3. Elija sus planes de lecciones a la luz de los conocimientos y habilidades que su comunidad, escuela y el gobierno quieren que sus hijos adquieran.</li> <li>4. Desarrolla estrategias innovadoras para la enseñanza que involucran y motivan a los estudiantes a aprender lo que necesitan para cumplir los objetivos del curso.</li> <li>5. Adapta su enfoque de instrucción a cada estudiante teniendo en cuenta sus antecedentes, intereses y métodos de estudio preferidos.</li> <li>6. Crea, selecciona y configura una amplia gama de materiales educativos para los estudiantes.</li> <li>7. Diseñar de forma sistemática, permanente, formativa y diferencial la evaluación para que coincida con los aprendizajes previstos.</li> <li>8. Crea un plan de lección que sigue una progresión lógica y está bien estructurado a la luz de los resultados de aprendizaje deseados.</li> </ol>	<p style="text-align: center;">Ordinal</p>

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIÓN	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
			<b>Organización</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Tiene altas expectativas sobre las habilidades de sus alumnos y conduce su enseñanza de una manera que transmita esas expectativas.</li> <li>2. Fomenta un espacio donde las diferencias se reconocen y celebran como activos y vías de crecimiento en el aula.</li> <li>3. Fomenta un ambiente donde los niños con NEE son respetados, colaboran y apoyan.</li> <li>4. Utiliza la comunicación con los niños para resolver problemas utilizando principios morales, estándares de interacción mutuamente acordados, normas culturales y medios de resolución no violentos.</li> <li>5. Crea un ambiente acogedor para la enseñanza y el aprendizaje al acomodar a los estudiantes con necesidades únicas y organizar el aula para maximizar la eficiencia.</li> <li>6. Brinda a los estudiantes la oportunidad de aplicar lo que han aprendido a desafíos del mundo real mientras desarrollan habilidades analíticas e introspectivas.</li> <li>7. Desarrolla y actualiza información disciplinaria y teórica de una manera que sea rigurosa pero accesible para estudiantes de todos los orígenes según sea necesario.</li> <li>8. Motiva a sus alumnos a aprender desarrollando tácticas educativas y actividades de aprendizaje que fomenten el pensamiento crítico y creativo.</li> <li>9. Utilice una variedad de herramientas y métodos apropiados para la tarea en cuestión, así como todo el tiempo que sea necesario.</li> <li>10. Coordina una variedad de métodos de instrucción para usar con niños que han identificado diferencias de aprendizaje.</li> <li>11. Hace uso de una amplia gama de estrategias que proporcionan una evaluación personalizada de la comprensión del estudiante del material del curso.</li> </ol>	

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIÓN	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
			<b>Dirección - Control</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Crea medios confiables para medir el desarrollo y los logros de los estudiantes como individuos y en entornos colaborativos.</li> <li>2. Organiza los resultados de la evaluación para utilizarlos en la toma de decisiones y generar retroalimentación.</li> <li>3. Supera el abuso de poder al evaluar el progreso de los alumnos de acuerdo con estándares establecidos.</li> <li>4. Aprovecha al máximo tu tiempo a pesar de las interrupciones y los cambios.</li> <li>5. Involucra a todos los estudiantes en todas las actividades propuestas.</li> <li>6. Busca que valore la importancia y utilidad de los aprendizajes</li> <li>7. Aumenta el pensamiento lógico, la imaginación y el análisis.</li> <li>8. Mantener la vigilancia y proporcionar sugerencias para la superación personal.</li> <li>9. Es respetuoso y muestra consideración hacia sus perspectivas.</li> <li>10. Amable y empático, atiende sus necesidades emocionales y físicas con facilidad.</li> <li>11. Estrategias positivas para la gestión del aula.</li> </ol>	

## 2.3. Población y Muestra:

### 2.3.1 Población

El siguiente cuadro proporciona información demográfica para la población muestra de 42 educadores de la Institución Educativa del Distrito de Bambamarca en la Provincia de Hualgayoc en la Región Cajamarca:

**Cuadro N° 01**

**Distribución de la población de los docentes de la Institución Educativa “Nuestra Señora de Lourdes” del Distrito de Bambamarca, Provincia de Hualgayoc – Región Cajamarca.**

<b>HOMBRES</b>	<b>MUJERES</b>	<b>TOTAL</b>
20	22	42

**Fuente:** Base de datos de la Institución Educativa “Nuestra Señora de Lourdes” del distrito de Bambamarca.

### 2.3.2 Muestra

Como se puede observar en el cuadro adjunto, se incluyeron en la muestra los 42 educadores de la Institución Educativa del Distrito de Bambamarca en la Provincia de Hualgayoc, Región Cajamarca, conformando la población de la muestra:

**Cuadro N° 02**

**Distribución de la muestra de los docentes de la Institución Educativa “Nuestra Señora de Lourdes” del Distrito de Bambamarca, Provincia de Hualgayoc – Región Cajamarca.**

<b>HOMBRES</b>	<b>MUJERES</b>	<b>TOTAL</b>
20	22	42

**Fuente:** Base de datos de la Institución Educativa “Nuestra Señora de Lourdes” del Distrito de Bambamarca, Provincia de Hualgayoc – Región Cajamarca.

## **2.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos.**

Para la realización de este estudio se utilizaron los siguientes métodos y herramientas:

### **2.4.1. Técnicas**

**Observación:** Para observar el Liderazgo Transformacional y gerencia de aulas curriculares y poder describir y explicar de la mejor forma el problema.

**Fichaje:** Este método me permitió tomar notas sistemáticas y seleccionadas sobre el material presentado en forma impresa.

**Análisis documental:** Permitiendo la recuperación de datos que han sido previamente almacenados.

### **2.4.2. Instrumentos**

#### **Escala:**

Como instrumentos se usó la escala para recolectar la información sobre liderazgo transformacional y gerencia de aulas curriculares de los docentes

La escala sobre liderazgo transformacional estuvo conformada por 26 indicadores distribuidos en 04 dimensiones: Influencia Idealizada, Motivación Inspiracional, Estimulación Intelectual, Consideración Individualizada; siendo las opciones de respuesta: Nunca (0), Pocas veces (1) Regularmente (2) Muchas veces (3), Siempre (4)

En la segunda escala sobre gerencia de aulas curriculares estuvo conformado por 24 ítems distribuidos en 3 dimensiones: Planificación. Organización, Dirección, Control. siendo las opciones de respuesta: Nunca (0), Pocas veces (1) Regularmente (2) Muchas veces (3), Siempre (4)

### **Validez y confiabilidad del instrumento.**

#### **Escala de Liderazgo Transformacional**

Para efectos del estudio, aquí mostramos cómo analizamos las 26 preguntas que componen la escala de Liderazgo Transformacional.

En este caso, empleamos el enfoque de consistencia interna Alfa de Cronbach para examinar la validez y confiabilidad del instrumento. Para refinar las 26 preguntas sugeridas para el cuestionario, se realizó una aplicación piloto utilizando una muestra de conveniencia no probabilística de 12 educadores extraídos del mismo grupo que la población de investigación. Dado que los coeficientes de correlación ítem-total ajustados de las cuatro dimensiones son superiores a 0,75, es poco probable que deba eliminarse alguno de los ítems; de manera similar, el coeficiente de consistencia interna Alfa de Cronbach del instrumento es bastante alto: 0,941.

### **Escala de Gerencia de aulas curriculares**

Esta sección informa sobre el análisis estadístico de las 30 preguntas del cuestionario de gestión curricular del aula utilizado en la investigación.

En este caso, empleamos el enfoque de consistencia interna Alfa de Cronbach para examinar la validez y confiabilidad del instrumento.

Para solucionar cualquier problema en las 30 preguntas sugeridas de la encuesta, se realizó una aplicación piloto utilizando una muestra de conveniencia no probabilística de 12 educadores extraídos del mismo grupo que la población de investigación.

El examen de los coeficientes de correlación ítem-total revisados en las tres dimensiones revela que ninguno de los ítems debe descartarse; El alfa de Cronbach, otra medida de confiabilidad, para esta herramienta también es 0,75.

## **2.5 Métodos de análisis de datos**

Se utilizaron las siguientes técnicas a lo largo de nuestro análisis de datos:

Descripciones cuantitativas:

- Elaboración de gráficos estadísticos.
- Coeficiente de correlación Pearson
- Construcción de tablas de distribución de frecuencias
- Matriz de base de datos.

Se utiliza para investigaciones sobre cómo el liderazgo transformador afecta el proceso educativo desde el jardín de infantes hasta la escuela secundaria.

$$r = \frac{n \sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{[n \sum x^2 - (\sum x)^2][n \sum y^2 - (\sum y)^2]}}$$

**Dónde:**

**r** = Coeficiente de correlación.

**n** = Muestra.

**x** = Variable 1.

**y** = Variable 2.

**Clases de correlación:** Se considera el signo de la asociación clasificándola como:

- **Correlación positiva o directa (+):** Ocurre cuando existe una correlación positiva entre X e Y, o cuando la varianza de X e Y es proporcional entre sí. Ese ejemplo, si subimos el valor de X, también debemos subir el valor de Y, o si bajamos el valor de X, también debemos bajar el valor de Y.
- **Correlación negativa o inversa (-):** Cuando el valor de una variable crece mientras que la otra baja, decimos que la correlación entre ellas (X e Y) es inversa o negativa.
- **Correlación nula (0):** es cuando las variables no están correlacionadas entre sí.

**Por el valor o grado:** Se rige por la siguiente escala:

- Se utilizó el software estadístico para ciencias sociales (SPSS V20) para el ingreso de datos, el análisis y la producción de estadísticas descriptivas y pruebas de hipótesis.
- Prueba de Kolmogorov - Prueba de Smirnov utilizando una comparación muestral de la función acumulada observada de las variables y un nivel de confianza del 95%.

## **2.6 Aspectos éticos**

A lo largo de esta investigación se respetaron las reglas éticas de confidencialidad; Las identidades de los educadores y administradores que participaron en las entrevistas no se harán públicas; para este estudio, todos los participantes dieron su permiso voluntario e informado; toda la información se mantuvo en secreto; y ningún participante fue coaccionado ni sus intereses influenciados de ninguna manera para participar (Polit, 2005).

### III. RESULTADOS

#### 3.1. Presentación y análisis de resultados

Tabla 4.1.

**Nivel de liderazgo transformacional en la institución educativa “Nuestra Señora de Lourdes”, distrito de Bambamarca, provincia de Hualgayoc, región Cajamarca**

Nivel	F	%
DEFICIENTE	8	19%
REGULAR	19	45%
BUENO	15	36%
TOTAL	42	100,0%

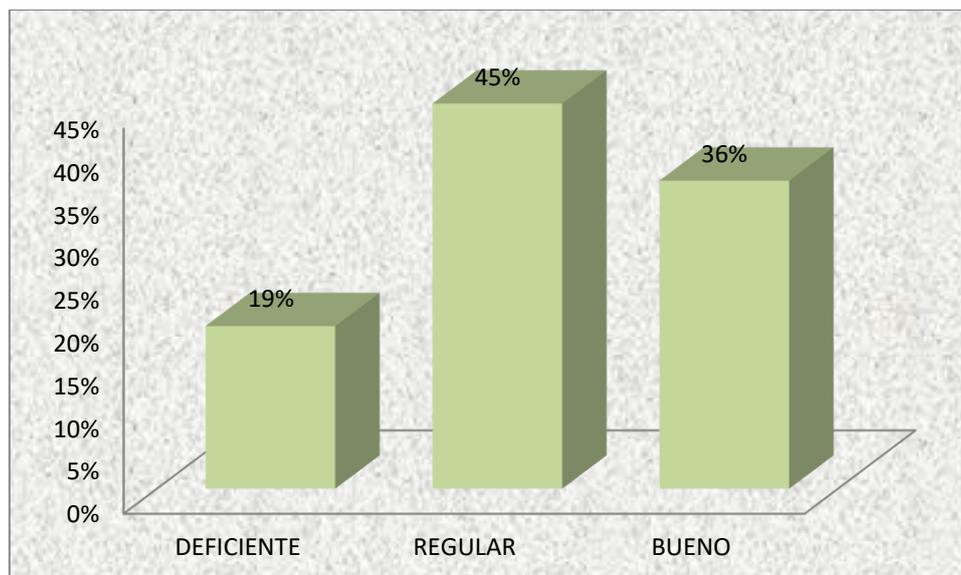
**Fuente:** Registro de Puntuaciones de la Escala de Liderazgo transformacional.

#### **Análisis e Interpretación:**

En la tabla 4.1, nos alienta el hecho de que sólo el 19% de los docentes de la muestra piensa que el liderazgo transformador es insuficiente, mientras que el 45% cree que existe la cantidad habitual.

De manera similar, el 36% de los educadores cree que el liderazgo de su escuela se encuentra en un nivel excelente y transformador.

La mayoría de los educadores (81%) coincide en que el liderazgo transformacional está funcionando bien, ubicándolo en los "niveles regulares", lo que está respaldado por altas calificaciones en los aspectos emocional, profesional y formativo.



**Figura 4.1: Nivel de liderazgo transformacional en la institución educativa “Nuestra Señora de Lourdes”, distrito de Bambamarca, provincia de Hualgayoc, región Cajamarca”**

**Fuente:** Datos de la tabla 4.1.

**Tabla 4.2.**

**Nivel de gerencia de aulas curriculares en la institución educativa “Nuestra Señora de Lourdes”, distrito de Bambamarca, provincia de Hualgayoc, región Cajamarca”**

Nivel	f	%
DEFICIENTE	9	21%
REGULAR	16	38%
BUENO	17	41%
TOTAL	42	100,0%

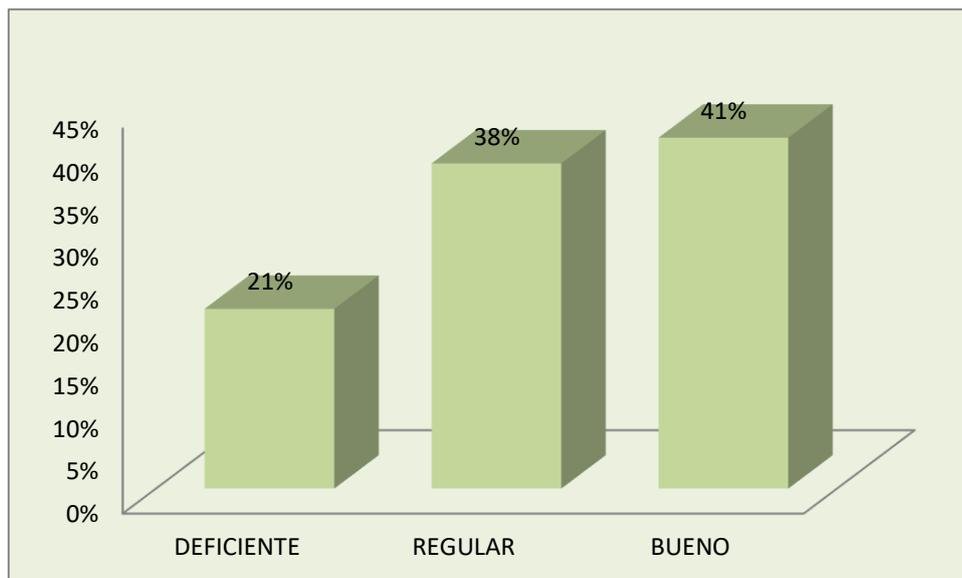
**Fuente:** Registro de Puntuaciones de la Escala de Gerencia de aulas curriculares.

**Análisis e Interpretación:**

En la tabla 4.2, en la muestra analizada, el 21% de los docentes consideró que la gestión del aula era inadecuada, mientras que el 38% consideró que estaba en un nivel satisfactorio.

De manera similar, el 41% de los educadores cree que tiene un aula con un alto plan de estudios bien administrada.

Dado que la mayoría de los educadores (79%) considera que la gestión del aula está a la par con las expectativas de otros sujetos, este hallazgo sugiere que es probable que esta tendencia continúe— apoyado por sólidos resultados en los ámbitos de la educación y la cultura.



**Figura 4.2: Nivel de gerencia de aulas curriculares de la institución educativa “Nuestra Señora de Lourdes”, distrito de Bambamarca, provincia de Hualgayoc, región Cajamarca”**

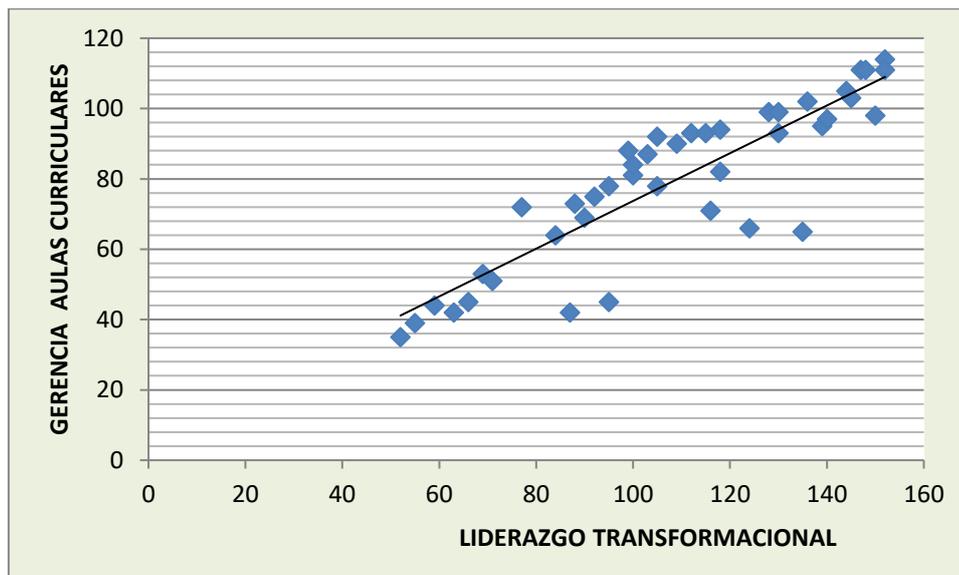
**Fuente:** Datos de la tabla 4.2.

### 3.2. Prueba de normalidad

**Cuadro 4.3. Prueba de normalidad para los resultados de los valores obtenidos luego de la aplicación de los cuestionarios**

		Liderazgo transformacional	gerencia de aulas curriculares
N		42	42
Parámetros normales <sup>a,b</sup>	Media	62,5714	64,2857
	Desviación estándar	18,00105	17,33874
Máximas diferencias extremas	Absoluta	,180	,259
	Positivo	,119	,123
	Negativo	-,180	-,259
Estadístico de prueba		,180	,259
Sig. asintótica (bilateral)		,016 <sup>c</sup>	,070 <sup>c</sup>

De los resultados; Se ha encontrado que los datos analizados tienen una distribución normal para su distribución de frecuencia. Esto indica que es posible probar parámetros estadísticos si la prueba de ajuste de la distribución normal de Kolmogorov-Smirnov arroja un valor de p mayor que 0,05 dado que las distribuciones de frecuencia observadas de los datos coinciden con la distribución normal, podemos utilizar el coeficiente de correlación de Pearson para determinar la fuerza del vínculo entre las variables, lo que requiere un intervalo bastante amplio de 0,05. Como resultado, se realizará un cálculo del coeficiente de correlación del Momento del Producto.



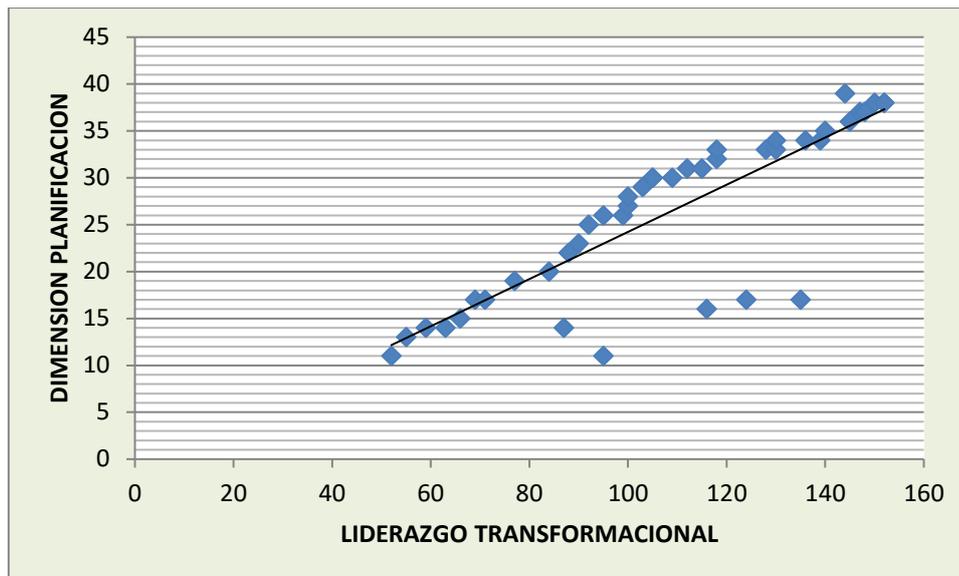
**Figura 4.3: Liderazgo transformacional y la gerencia de aulas curriculares en la institución educativa “Nuestra Señora de Lourdes”, distrito de Bambamarca, provincia de Hualgayoc, región Cajamarca.**

**Fuente:** Datos de las tablas 4.1 y 4.2.

#### **Análisis e interpretación:**

En la Figura 4.3, el hecho de que exista una fuerte asociación entre el liderazgo transformacional y la gestión curricular del aula en los instructores evaluados ( $r=0,8770$ ) nos resulta muy alentador.

Además, se valora la existencia de linealidad y proporcionalidad directa, como lo demuestra el hecho de que los bajos niveles de liderazgo transformacional se reflejan en niveles igualmente bajos de gestión de las aulas curriculares.



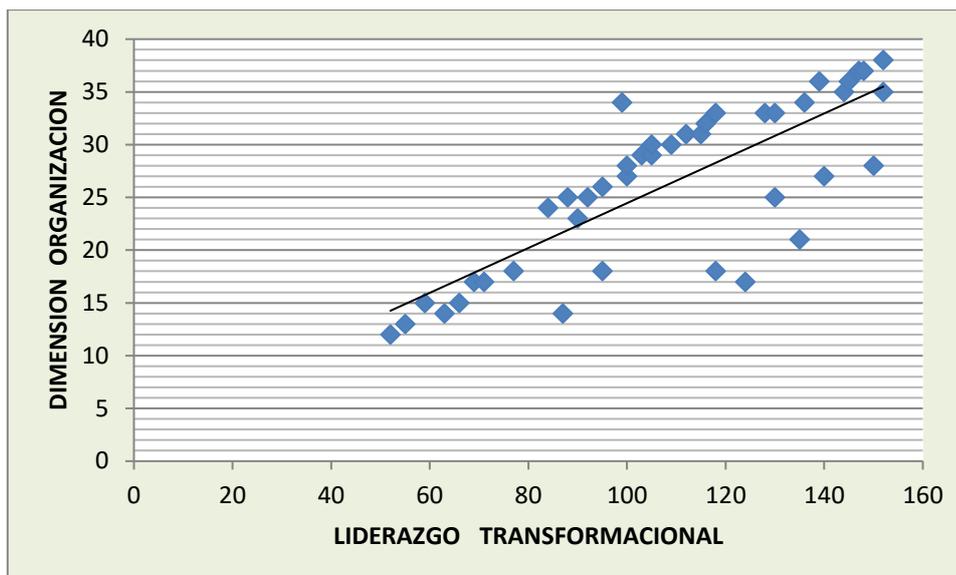
**Figura 4.4: Liderazgo transformacional y la dimensión Planificación en la institución educativa “Nuestra Señora de Lourdes”, distrito de Bambamarca, provincia de Hualgayoc, región Cajamarca”**

**Fuente:** Datos de las tablas 4.1 y 4.2.

#### **Análisis e Interpretación:**

En la Figura 4.4, reconocemos que existe una fuerte relación entre el liderazgo transformacional y el componente de planificación entre los educadores evaluados ( $r=0,8352$ ).

Los altos niveles de liderazgo transformacional van acompañados de altos niveles de dimensión de planificación, mientras que los niveles bajos de liderazgo transformacional mantienen el mismo patrón de comportamiento.



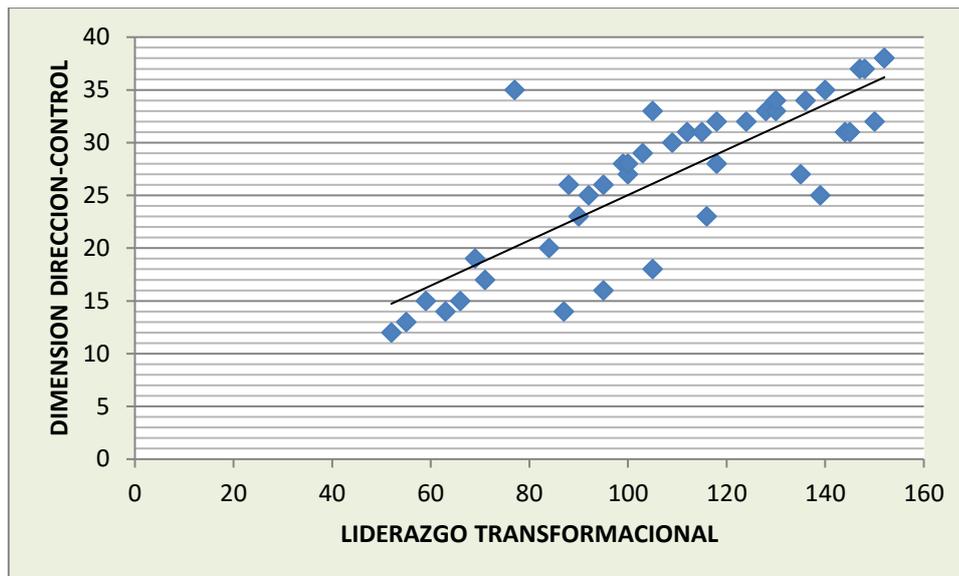
**Figura 4.5: Liderazgo transformacional y la dimensión organización en la institución educativa “Nuestra Señora de Lourdes”, distrito de Bambamarca, provincia de Hualgayoc, región Cajamarca”**

**Fuente:** Datos de las tablas 4.1 y 4.2.

### **Análisis e Interpretación:**

En la Figura 4.5, reconocemos que existe una asociación sustancial ( $r=0,7942$ ) entre el liderazgo transformacional y el componente organizativo entre los educadores evaluados.

Debido a esta clara correlación entre altos niveles de liderazgo transformacional y altos niveles de dimensión organizacional, se acepta que existe una relación lineal y proporcionada entre ambos.



**Figura 4.6: Liderazgo transformacional y la dimensión dirección-control en la institución educativa “Nuestra Señora de Lourdes”, distrito de Bambamarca, provincia de Hualgayoc, región Cajamarca”**

**Fuente:** Datos de las tablas 4.1 y 4.2.

### **Análisis e Interpretación:**

En la Figura 4.6, reconocemos que entre los docentes que estudiamos hubo una fuerte correlación ( $r=0,8193$ ) entre el liderazgo transformacional y el componente de dirección-control.

También se reconoce la presencia de linealidad y proporcionalidad directa, ya que tanto los altos niveles de liderazgo transformacional como los altos niveles de dirección-control comparten el mismo comportamiento en niveles bajos de liderazgo transformacional.

### 3.3. Prueba de hipótesis

**Tabla 4.3.**

**Matriz de correlaciones e hipótesis del liderazgo transformacional y la gerencia de aulas curriculares en la institución educativa “Nuestra Señora de Lourdes”, distrito de Bambamarca, provincia de Hualgayoc, región Cajamarca”**

		LIDERAZGO TRASFORMACIONAL	PLANIFICACION	ORGANIZACIÓN	DIRECCION- CONTROL	GERENCIA AULAS CURRICULARES
LIDERAZGO TRASFORMACIONAL	Correlación de Pearson	1	,835**	,794**	,819**	,877**
	Sig. (unilateral)		,000	,000	,000	,000
	N	42	42	42	42	42
PLANIFICACION	Correlación de Pearson	,835**	1	,852**	,821**	,962**
	Sig. (unilateral)	,000		,000	,000	,000
	N	42	42	42	42	42
ORGANIZACION	Correlación de Pearson	,794**	,852**	1	,721**	,921**
	Sig. (unilateral)	,000	,000		,000	,000
	N	42	42	42	42	42
DIRECCION- CONTROL	Correlación de Pearson	,819**	,821**	,721**	1	,907**
	Sig. (unilateral)	,000	,000	,000		,000
	N	42	42	42	42	42
GERENCIA AULAS CURRICULARES	Correlación de Pearson	,877**	,962**	,921**	,907**	1
	Sig. (unilateral)	,000	,000	,000	,000	
	N	42	42	42	42	42

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

### **Análisis e Interpretación:**

La matriz de correlación de la Tabla 4.3 muestra una alta relación entre el liderazgo transformacional y la gestión curricular del aula, determinando un coeficiente de correlación de Pearson de  $r= 0,877$ , una mejor gestión del aula coincide con mayores niveles de liderazgo transformacional. Los elementos de la gestión curricular del aula y su relación con el liderazgo transformacional también se muestran en la matriz, y exhiben el mismo patrón de actividad que el descrito anteriormente; por lo tanto, el liderazgo transformacional tiene una conexión de  $r=0,835$  con la dimensión de planificación, una correlación de  $r=0,794$  con la dimensión de organización y una correlación de  $r=0,819$  con la dimensión de dirección-control, indica que hay un mayor grado de cada faceta de la gestión curricular del aula a niveles crecientes de liderazgo transformacional.

#### IV. DISCUSIÓN

Según los datos, el 45% de los encuestados tuvo un nivel normal de crecimiento del liderazgo transformacional, mientras que el 36% experimentó un nivel excelente. Estos resultados se condicen con lo reportado en el estudio de Navarro (2002) y Agurto (2014) Perales 2016 quien afirma que en los últimos años se han visto iniciativas de capacitación generalizadas y continuas dentro del Ministerio de Educación, equipando a sus líderes con el conocimiento y la experiencia necesarios para dirigir eficazmente la institución educativa.

El Ministerio de Educación ha preparado un programa intensivo de capacitación de 14 sesiones para directores y gerentes interinos y futuros de la Región Cajamarca para el año 2013, es posible que el aumento del liderazgo transformacional al nivel sobresaliente se pueda atribuir a que muchos de los módulos de trabajo pretendían potenciar el liderazgo pedagógico compartido y la gestión curricular del aula.

Los investigadores calcularon una correlación de  $r=0,8770$  entre el liderazgo transformador y la gestión eficaz de los temas curriculares en el aula. Este número nos muestra que la administración eficaz de la instrucción académica está asociada con un alto nivel de liderazgo transformacional, los bajos niveles de liderazgo transformador están vinculados a prácticas pedagógicas débiles en el aula.

Estos resultados se condicen con lo reportado por Sardon (2017), descubrieron que el uso de un estilo transformacional eficaz por parte de un docente tenía un impacto positivo en la gestión curricular, lo que conducía a un mejor rendimiento de los estudiantes.

Este hecho encuentra sustento en la teoría del Liderazgo transformacional postulado por Gellis (2001) quien sostiene que una descentralización del poder en las organizaciones y la educación significa que más personas tienen más voz en las decisiones de formulación de políticas que antes eran tomadas por un pequeño número de individuos poderosos, tomar iniciativa y, a menudo, ir

en contra del protocolo establecido dentro de una organización sin buscar aprobación.

Esto muestra que el liderazgo transformador debería funcionar para dar a los docentes más autonomía. Cuando se trata de avance efectivo y gestión institucional, la dimensión emocional es una parte crucial de la noción de liderazgo transformacional, dado que la atmósfera de la institución es vital para su éxito, es imperativo que quienes tienen la tarea de mantenerla cultiven fuertes conexiones personales, particularmente entre el personal docente, para establecer credibilidad ante la administración.

Por último, pero no menos importante, se encontraron fuertes relaciones entre cada característica del liderazgo transformador y la administración efectiva del contenido académico en el aula, que tenían fuertes asociaciones positivas, o que mostraban la misma tendencia general que las variables de interés. Como resultado, el liderazgo transformacional tiene una asociación de  $r=0,835$  con la dimensión de planificación, una correlación de  $r=0,794$  con la dimensión de organización y una correlación de  $r=0,819$  con la dimensión de dirección-control.

De manera similar, los valores p para los coeficientes de correlación fueron todos inferiores al 1%, lo que indica que las correlaciones son de hecho estadísticamente significativas.

## V. CONCLUSIONES

1. Con el objetivo de determinar en qué medida el liderazgo transformacional se asocia con una gestión curricular efectiva del aula, se encontró que existe una fuerte asociación entre ambos ya que el 36% de los educadores que reportaron un alto nivel de liderazgo transformacional también reportaron altos niveles de gestión del aula; además, la correlación descubierta fue fuerte y favorable ya que  $r = 0,8770$ .
2. Según los hallazgos, el componente de planificación de la gestión curricular en el aula se correlaciona positivamente con altos niveles de liderazgo transformacional, apoyando la hipótesis antes mencionada. planificación, debido al esfuerzo realizado por los profesores de la institución educativa de la escuela (el valor de correlación encontrado fue fuerte,  $r = 0,8352$ ).
3. Se descubrió que un liderazgo transformacional eficaz se correlaciona con una administración eficiente del plan de estudios en el aula, logrando así el objetivo planteado en el estudio de establecer la fuerza de la relación entre estos dos factores, docente de la institución, ya que el valor de correlación obtenido fue fuerte en  $r = 0,7942$ .
4. Se encontró que un alto nivel de liderazgo transformacional se correlaciona con un alto nivel de la dimensión dirección-control de la gestión curricular del aula, lo que implica que un alto nivel de liderazgo directo se asocia con altos niveles de ambas variables, practicada por los profesores de la escuela, ya que la correlación calculada entre las dos variables fue bastante considerable ( $r = 0,8193$ ).

## **VI. RECOMENDACIONES**

Al personal docente del colegio “Nuestra Señora de Lourdes”, distrito de Bambamarca, provincia de Hualgayoc, región Cajamarca, con el deseo de que establezcan equipos de autoformación para mejorar el liderazgo transformacional y por extensión el manejo del aula, ya que, una vez comprendida la conexión entre estos factores, un mayor liderazgo transformacional conducirá a una gestión más eficaz del aula.

Los directores de las escuelas de Bambamarca deberían pensar en estos hallazgos e implementarlos en sus planes de trabajo anuales para remediar los déficits identificados en los cuatro principios del liderazgo transformador, esencialmente necesario para el éxito de su propósito previsto. Cada componente individual también debe reforzarse.

Los científicos en el campo de la gestión educativa estudian el liderazgo transformacional y la administración de programas académicos con un tamaño de muestra más diverso, dado el tamaño limitado del personal docente en la mayoría de las escuelas, es importante verificar la validez externa de los hallazgos, aunque en poblaciones más grandes no se dispone de métricas estadísticas objetivas para evaluar el vínculo entre el liderazgo transformacional y la gestión curricular del aula, es más sencillo identificar el tipo y el grado de asociación.

## REFERENCIAS

- Agurto, C. (2014). Las estrategias de gerencia de aula para lograr calidad académica en el área de comunicación en los estudiantes de sexto grado de educación primaria de la IE N°14786 Fray Martín de Porres del distrito de Sullana, Región Piura.
- Almonte, C., & González, M. (2008). *Liderazgo transformacional del director(a) en el desempeño laboral y pedagógico del docente en tres escuelas públicas del distrito educativo 16-04, de la provincia Monseñor Nouel en el 2008*. Santo Domingo: Tesis Universidad Adventista Dominicana (UNAD).
- Aquino, Hilda La Gerencia de Aula y aprendizaje Recuperado el 22-05-2017 de <http://www.ilustrados.com/tema/12933/gerencia-aula-aprendizaje.html>
- Ausión, J., & Villacorta, A. ((2011). *Para comprender la escuela pública: desde sus crisis y posibilidades*. Lima - Perú: Fondo editorial PUCP.
- Balaguer, M. (2006). Liderazgo y Calidad en el Servicio en las instituciones
- Bass, B. (1985). Liderazgo y comportamiento en función a las expectativas. México: Interamericana
- Bass, B. (1992). Bass y Stodgill manual de liderazgo. México: Siglo XXI.
- Bass, B., Avolio, B., Jung, D., & Berson, Y. (2003). Predicting unit performance by assessing transformational and transactional leadership. *Journal of Applied Psychology*, 207-218.
- Bennetts, M. (2009). El liderazgo transformacional y los procesos evaluativos universitarios en México. *Revista de Educación*. XXI (11), 81-103. Universidad de Huelva. Recuperado el 25 de setiembre 2015 de: <http://www.uhu.es/publicaciones/ojs/index.php/xxi/article/view/539>

- Cabrejos, H.; Torres, L. (2014). El liderazgo transformacional como apoyo en la gestión pedagógica del director. *Revista de investigación y cultura UCV-hacer*. 3(2): 10-16 Lambayeque, Perú. Recuperado el 03 de junio de 2016: <http://ucvchiclayo.edu.pe/ucvhacer/index.php/ucv-hacer/article/view/10/4>
- Calderon, S. (2012). *Prácticas efectivas de liderazgo escolar para mejorar una institución Educativa en Mollendo*. Moquegua - Perú: Tesis Universidad Nacional de Moquegua.
- Cámere, E. (2013). *Liderazgo y participación desde la escuela*. España
- Carrasco, S (2005) *Metodología de la Investigación Científica*, Primera. Edición 2005 Editorial San Marcos. P. 219
- Castellanos E, (2006) *Gerencia de aula y estrategias de aprendizaje*. Recuperado el 12-08-2015 de <http://trabajo55.com/gerencia-de-aula/gerencia-de-aula.shtml>
- Castellanos E, (2006) *Gerencia de aula y estrategias de aprendizaje*. Recuperado el 12-08-2015 de <http://trabajo55.com/gerencia-de-aula/gerencia-de-aula.shtml>
- Castro, F. (2005). Gestión curricular: una mirada sobre el curriculum y la institución educativa. *Revista Horizontes Educativos*. (10), 13-25. Recuperado de: <http://www.redalyc.org/pdf/979/97917573002.pdf>
- Cervantes, G (2013) *El aprendizaje significativo y el desarrollo de capacidades comunicativas de textos narrativos*.
- Cosio, M. (2005). *Teorías del liderazgo*. Bogotá: Mc Graw Hill
- Cuevas, R. (2011). *Gerencia, gestión y liderazgo educativos*. Lima, Perú. Editorial San Marcos E.I.R.L.
- De La Cruz, Ramirez, D. (2012). *Optimización de los tiempos en el aula y la escuela*. Recuperado el 11-07-2015 de [http://www.upch.edu.pe/faedu/portal/images/publicaciones/documentos/Optimizacin\\_de\\_los\\_tiempos\\_en\\_el\\_aula\\_y\\_la\\_escuela\\_VER15MAY2012.pdf](http://www.upch.edu.pe/faedu/portal/images/publicaciones/documentos/Optimizacin_de_los_tiempos_en_el_aula_y_la_escuela_VER15MAY2012.pdf)

- Flores, D. (2012). Gestión, liderazgo y valores en la Unidad Educativa Experimental FAE N° 1, de la ciudad de Quito, durante el año lectivo 2010-2011 (tesis de maestría). Universidad Técnica Particular de Loja. Recuperado el 10 de junio de 2015 de: [http://www.google.com.pe/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=43&ved=0CCsQFjACQChqFQoTCNzvPegjsYCFYSVDQodpZIAWQ&url=http%3A%2F%2Fdspace.utpl.edu.ec%2Fbitstream%2F123456789%2F3052%2F1%2FTesis%2520de%2520Flores%2520Armas%2520Dalia%2520Marcela.pdf&ei=7\\_Z8VZAG4SrNqWlgsgF&usg=AFQjCNHA-54BxmrWTCqMQB9IEbdJ030vOw](http://www.google.com.pe/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=43&ved=0CCsQFjACQChqFQoTCNzvPegjsYCFYSVDQodpZIAWQ&url=http%3A%2F%2Fdspace.utpl.edu.ec%2Fbitstream%2F123456789%2F3052%2F1%2FTesis%2520de%2520Flores%2520Armas%2520Dalia%2520Marcela.pdf&ei=7_Z8VZAG4SrNqWlgsgF&usg=AFQjCNHA-54BxmrWTCqMQB9IEbdJ030vOw)
- Frías, J.; Narváez C. (2010). Motivación y ejercicio docente en la educación superior: una aproximación conceptual. *Revista Educere*. 14(48): 21-27. Recuperado el 14 de marzo de 2016 de: <http://www.saber.ula.ve/bitstream/123456789/32227/1/articulo2.pdf>
- García, Blanquita; (2009). Evaluación y gerencia participativa de los aprendizajes en el aula, una mirada en la práctica evaluativa en el tiempo. *Redalyc*.
- Gonzales, O.; Gonzales, O.; Ríos, G. y León, J. (2013). Características del liderazgo transformacional presentes en un grupo de docentes universitario. *Revista Telos*. 15(3), 355-371. Recuperado de: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=99328424005>
- Hernández Sampieri. R. (2006). *Metodología de la investigación*. 3ª Edición. México: Mc Graw-Hill
- Hernández, C. (s.f.) *Metodologías de enseñanza y aprendizaje en altas capacidades*. Universidad de La Laguna. Recuperado el 24 de marzo de 2016 de: <https://gtisd.webs.ull.es/metodologias.pdf>
- Hernández, R.; Fernández, C. y Baptista, M. (2010). *Metodología de la investigación*. México D.F., México. Mc. Graw-Hill/Interamericana Editores S.A. de C.V. 5ta. Edición.

- Jarrin Jaramillo, F (2012) El Docente como gerente en la Calidad del aprendizaje y Trabajo en Equipo. Revista daena: International Journal of Good Conscience. 7 (2) 61-72. ISSN 1870-557X
- Jiménez, C. (2014). Relación entre el liderazgo transformacional de los directores y la motivación hacia el trabajo y el desempeño de docentes de una universidad privada (tesis maestría). Universidad Católica de Colombia. Recuperado el 24 de marzo de 2016 de: [http://repository.ucatolica.edu.co/jspui/bitstream/10983/2084/1/Tesis%20Final%20Claudia %20C%20Jimenez%20C.pdf](http://repository.ucatolica.edu.co/jspui/bitstream/10983/2084/1/Tesis%20Final%20Claudia%20C%20Jimenez%20C.pdf)
- Leithwood, K. (1999). Efectos del liderazgo transformador, una perspectiva global. Colombia: Mc Graw Hill.
- Malavé, L., & Vera, G. D. (2008). Liderazgo transformacional y gestión tecnológica. Universidad del Zulia, Facultad de Humanidades y Educación.
- Martínez, Y. (2013). Liderazgo transformacional en la gestión educativa de una institución educativa pública en el distrito de Santiago de Surco (tesis maestría). Pontificia Universidad Católica del Perú. Recuperado el 01 de Setiembre del 2015 de: [http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/123456789/4678/MARTINEZ\\_CONTRERAS\\_YSRAEL\\_LI\\_DERAZGO\\_SURCO.pdf?sequence=1](http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/123456789/4678/MARTINEZ_CONTRERAS_YSRAEL_LI_DERAZGO_SURCO.pdf?sequence=1)
- Martins, F., Cammaroto, A., Neris, L. y Canelón, E. (2009). Liderazgo transformacional y gestión educativa en contextos descentralizados. Revista Actualidades Investigativas en Educación. 9(2): 1-27. Recuperado el 04 de febrero 2018 de: <https://revistas.ucr.ac.cr/index.php/aie/article/download/9540/17899>
- Medina, D. (2010). El Liderazgo Transformacional en los docentes de un colegio de gestión cooperativa de la ciudad de Lima (tesis maestría). Pontificia Universidad Católica del Perú. Recuperado el 24 de mayo de 2015 de: <http://repositorio.pucp.edu.pe/index/handle/123456789/41651?show=full>

- Navarro, A (2002) El Docente de educación básica y su rol de gerente en el aula en la escuela básica las Cruces (Venezuela)
- Oliveros, D. (2011). Liderazgo del Docente y Gestión Pedagógica en Educación Media General (tesis maestría). Universidad de Zulia. Recuperado el 01 de septiembre 2015 de: [http://tesis.luz.edu.ve/tde\\_busca/arquivo.php?codArquivo=4129](http://tesis.luz.edu.ve/tde_busca/arquivo.php?codArquivo=4129)
- Penalva, A.; Hernández, M. y Guerrero, C. (2013). La gestión eficaz del docente en el aula. Un estudio de caso. Revista Electrónica Interuniversitaria de Formación del Profesorado. 16(2): 77-91. Recuperado el 24 de mayo de 2015 de: <http://dx.doi.org/10.6018/reifop.16.2.180931>
- Pérez, S. (2008). El liderazgo facilitador del aprendizaje organizativo en la escuela. Lima: Pontificia Universidad Católica del Perú
- Piña, H. y Fernández, M. (2008). Gestión Administrativa, su articulación con la Gestión Pedagógica en los centros Educativos Mercedes Consuelo
- Prado, G. (2005). Percepción del liderazgo en las instituciones educativas cristiano evangélicas del cono norte de Lima. Lima Universidad Federico Villarreal
- Rivas, F (2015) La Gerencia en el Aula de Clases. Recuperado el 19-07-2015 de <http://proferivasvielma.blogspot.pe/2015/03/la-gerencia-en-el-aula-declases.html>
- Rivero; M (2012) El Docente es un Gerente en el Aula. Recuperado el 12-09-2015 de <http://www.gestiopolis.com/el-docente-es-un-gerente-en-el-aula/>
- Roldan, O (2014) “Gerencia en el Aula” Recuperado el 17-09-2015 de <http://es.slideshare.net/olgaroldan/gerencia-en-el-aula>
- Salas V, (2013). *Liderazgo transformacional, capacidad de aprendizaje organizativo y felicidad en el trabajo*. Valencia - España: Tesis Doctoral Universidad de Valencia. doi:<https://dialnet.unirioja.es/servlet/tesis?codigo=81751>
- Segovia, C. (2001). Perfil de liderazgo. Lima: Universidad Federico Villarreal

Segovia, C. (2001). Perfil de liderazgo. Lima: Universidad Federico Villarreal.

Séller, G. (2006). Liderazgo. México: Interamericana Prentice Hall

Sorados, M. (2010). Influencia del liderazgo en la calidad de la gestión educativa (tesis maestría). Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Recuperado el 01 de junio de 2015 de: [cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/cybertesis/2388/1/sorados\\_pm.pdf](http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/cybertesis/2388/1/sorados_pm.pdf)

Vilar, L. (2006). Liderazgo y organizaciones que aprenden. Bilbao: Mensajero

Warren, J. (2006). Liderazgo. México: Fondo de Cultura Económica

Zamora, H. (2007). Liderazgo y cultura organizacional en instituciones educativas. Venezuela: Universidad de los Andes, en [http// zam. h. / genisys.es. / viii.htm#documentos liderazgo](http://zam.h.genisys.es/viii.htm#documentos%20liderazgo)>

# **ANEXOS**

**ANEXO 01**  
**ESCALA DE LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL**

1. **Apellidos y Nombres:** \_\_\_\_\_

2. **Nivel** : \_\_\_\_\_

3. **Objetivo:** El presente instrumento tiene por objeto recoger información válida y confiable sobre el liderazgo transformacional de los docentes de la Institución Educativa Nuestra Señora de Lourdes del distrito de Bambamarca, provincia de Hualgayoc, región Cajamarca

4. **INSTRUCCIONES:** A continuación, le presentamos proposiciones, le solicitamos que frente a ellas exprese su opinión personal, considerando que no existen respuestas correctas ni incorrectas, marcando con un aspa (x) en la hoja de respuestas aquella que mejor exprese su punto de vista, de acuerdo al siguiente código.

<b>Nunca (0)</b>	<b>Pocas veces (1)</b>	<b>Regular Mente (2)</b>	<b>Muchas veces (3)</b>	<b>Siempre (4)</b>
----------------------	--------------------------------	----------------------------------	---------------------------------	------------------------

Liderazgo Transformacional	Ítems	Valoración				
		0	1	2	3	4
<b>INFLUENCIA IDEALIZADA</b>	1. Conoce y practica valores y principios más importantes. 2. Demuestra sentido de poder y confianza con sus estudiantes. 3. Mantiene la calma durante situaciones de crisis. 4. Toma una posición respecto a asuntos difíciles. 5. Enfatiza la importancia del sentido del deber. 6. Va más allá de su interés por el bien del grupo.					
<b>MOTIVACIÓN INSPIRACIONAL</b>	7. Habla con entusiasmo sobre las metas a lograr. 8. Enfatiza la importancia de una misión común al plantear las tareas. 9. Aumenta con su ejemplo deseos de lograr el éxito. 10. Motiva a los demás a tener confianza en sí mismo. 11. Incrementa el esfuerzo y motivación durante el trabajo.					

	<p>12. Contribuye a desarrollar el sentido de pertenencia e identidad con la institución.</p> <p>13. Anima a solucionar problemas y generar nuevas ideas.</p>					
<b>ESTIMULACIÓN INTELLECTUAL</b>	<p>14. Proporciona formas nuevas de enfocar los problemas.</p> <p>15. Considera diferentes perspectivas cuando intenta solucionar los problemas.</p> <p>16. Ayuda a crear y recrear propuestas de trabajo.</p> <p>17. Facilita que las cosas se hagan antes que imponerlas.</p> <p>18. Es crítico y reflexivo.</p> <p>19. Incita a hacer más de lo que tenía previsto.</p> <p>20. Me enseña a asumir los retos sin temor al fracaso.</p>					
<b>CONSIDERACIÓN INDIVIDUALIZADA</b>	<p>21. Considera que tengo necesidades, habilidades y aspiraciones diferentes a la de los otros.</p> <p>22. Dedicar tiempo a enseñar y orientar las actividades.</p> <p>23. Hace seguimiento de los errores y ayuda a resolverlos.</p> <p>24. Ayuda a mejorar mis capacidades de sus estudiantes.</p> <p>25. Escucha atentamente los intereses de cada uno.</p> <p>26. Promueve mi auto desarrollo y el de los demás.</p>					

**ANEXO 02**  
**ESCALA DE GERENCIA DE AULA**

1. **Apellidos y Nombres:** \_\_\_\_\_

2. **Nivel:** \_\_\_\_\_

3. **Objetivo:** El presente instrumento tiene por objeto recoger información válida y confiable sobre la gerencia de aula de los docentes de la Institución Educativa Nuestra Señora de Lourdes del distrito de Bambamarca, provincia de Hualgayoc, región Cajamarca

4. **INSTRUCCIONES:** A continuación, le presentamos proposiciones, le solicitamos que frente a ellas exprese su opinión personal, considerando que no existen respuestas correctas ni incorrectas, marcando con un aspa (x) en la hoja de respuestas aquella que mejor exprese su punto de vista, de acuerdo al siguiente código.

<b>Nunca</b>	<b>Pocas</b>	<b>Regular</b>	<b>Muchas</b>	<b>Siempre</b>
<b>(0)</b>	<b>veces</b>	<b>Mente</b>	<b>veces</b>	<b>(4)</b>
	<b>(1)</b>	<b>(2)</b>	<b>(3)</b>	

DIMENSIONES	ITEMS	Valoración				
		0	1	2	3	4
Planificación	1. Demuestra conocimiento y comprensión de las características individuales, socioculturales y evolutivas de sus estudiantes y de sus necesidades especiales.					
	2. Elabora la programación curricular analizando con sus compañeros el plan más pertinente a la realidad de su aula, articulando de manera coherente los aprendizajes que se promueven, las características de los estudiantes y las estrategias y medios seleccionados.					
	3. Selecciona los contenidos de la enseñanza, en función de los aprendizajes fundamentales que el marco curricular nacional, la escuela y la comunidad buscan desarrollar en los estudiantes.					
	4. Diseña creativamente procesos pedagógicos capaces de despertar curiosidad, interés y compromiso en los estudiantes, para el logro de los aprendizajes previstos.					
	5. Contextualiza el diseño de la enseñanza sobre la base del reconocimiento de los intereses, nivel de desarrollo, estilos de aprendizaje e identidad cultural de sus estudiantes.					
	6. Crea, selecciona y organiza diversos recursos para los estudiantes como soporte para su aprendizaje.					
	7. Diseña la evaluación de manera sistemática, permanente, formativa y diferencial en concordancia con los aprendizajes esperados.					
	8. Diseña la secuencia y estructura de las sesiones de aprendizaje en coherencia con los logros esperados de aprendizaje.					

Organización	9. Orienta su práctica a conseguir logros en todos sus estudiantes, y les comunica altas expectativas sobre sus posibilidades de aprendizaje.					
	10. Promueve un ambiente acogedor de la diversidad, en el que ésta se exprese y sea valorada como fortaleza y oportunidad para el logro de aprendizajes..					
	11. Genera relaciones de respeto, cooperación y soporte de los estudiantes con necesidades educativas especiales.					
	12. Resuelve conflictos en diálogo con los estudiantes sobre la base de criterios éticos, normas concertadas de convivencia, códigos culturales y mecanismos pacíficos.					
	13. Organiza el aula y otros espacios de forma segura, accesible y adecuada para el trabajo pedagógico y el aprendizaje, atendiendo a la diversidad.					
	14. Propicia oportunidades para que los estudiantes utilicen los conocimientos en la solución de problemas reales con una actitud reflexiva y crítica.					
	15. Organiza y desarrolla, cuando corresponda, contenidos teóricos y disciplinarios de manera actualizada, rigurosa y comprensible para todos los estudiantes.					
	16. Desarrolla estrategias pedagógicas y actividades de aprendizaje que promueven el pensamiento crítico y creativo en sus estudiantes para motivarlos a aprender.					
	17. Utiliza recursos y tecnologías diversas y accesibles, y el tiempo requerido en función del propósito de la sesión de aprendizaje.					
	18. Maneja diversas estrategias pedagógicas para atender de manera individualizada a los estudiantes con necesidades educativas especiales					
	19. Utiliza diversos métodos y técnicas que permiten evaluar en forma diferenciada los aprendizajes esperados, de acuerdo con el estilo de aprendizaje de los estudiantes..					
Dirección - control	20. Elabora instrumentos válidos para evaluar el avance y logros en el aprendizaje individual y grupal de los estudiantes.					
	21. Sistematiza los resultados obtenidos en las evaluaciones para la toma de decisiones y la retroalimentación oportuna.					
	22. Evalúa los aprendizajes de todos los estudiantes en función de criterios previamente establecidos, superando prácticas de abuso de poder.					
	23. Gestiona el tiempo de manera efectiva en caso interrupciones y transiciones					
	24. Involucra a todos los estudiantes en todas las actividades propuestas.					
	25. Busca que valore la importancia y utilidad de los aprendizajes					
	26. Promueve efectivamente el razonamiento, creatividad y pensamiento crítico					
	27. Monitorea activamente y les brinda retroalimentación por descubrimiento o reflexión.					
	28. Es respetuoso y muestra consideración hacia sus perspectivas.					
	29. Es cordial y transmite calidez y empatía frente a sus necesidades afectivas y físicas					
	30. Utiliza mecanismos positivos para regular el comportamiento en clase.					
	PUNTAJE PARCIAL					
	PUNTAJE TOTAL					

**ANEXO 3**  
**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**  
**ESCUELA DE POSGRADO**

**TITULO DEL TRABAJO DE INVESTIGACION**

Liderazgo transformacional y la gerencia de aulas curriculares de la institución educativa "Nuestra Señora de Lourdes", distrito de Bambamarca, provincia de Hualgayoc, región Cajamarca

**NOMBRE DEL INSTRUMENTO.** ESCALA DE LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL.

**INVESTIGADORAS.** Br. Nelly Coronado Izquierdo.  
Br. Silvia Del Pilar Mejía Salazar

**VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO**

**I. DATOS GENERALES**

**NOMBRE :** Santos Leonila Córdova Neri  
**MENCIÓN :** Pedagogía Universitaria  
**FECHA :** Trujillo, 20 de Febrero 2019

**II. OBSERVACIONES EN CUANTO A:**

• **FORMA:**

.....  
.....

• **CONTENIDO:**

.....  
.....

• **ESTRUCTURA:**

.....  
.....

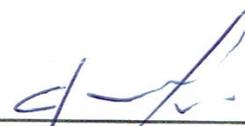
**III. APORTE Y/O SUGERENCIAS:**

.....  
.....

**IV. LUEGO DE REVISADO EL INSTRUMENTO:**

Procede su aplicación

Debe corregirse

  
Firma

Dra. Santos Leonila Córdova Neri  
DNI : 18052542  
N° de Celular 996011312

**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**  
**ESCUELA DE POSGRADO**  
**VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO**

**I. DATOS GENERALES**

**Título Del Trabajo De Investigación:** Liderazgo transformacional y la gerencia de aulas curriculares de la institución educativa "Nuestra Señora de Lourdes", distrito de Bambamarca, provincia de Hualgayoc, región Cajamarca

**1.1 NOMBRE DEL INSTRUMENTO DE EVALUACIÓN:** ESCALA DE LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL.

**1.2 INVESTIGADORES :** Br. Nelly Coronado Izquierdo.  
 Br. Silvia Del Pilar Mejía Salazar

COMPO NENTE	INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente	Regular	Bueno	Muy Bueno	Excelente
			0-20 %	21-40 %	41-60 %	61-80 %	81-100%
Forma	1.REDACCIÓN	Los indicadores e ítems están redactados considerando los elementos necesarios					X
	2.CLARIDAD	Está formulado con un lenguaje apropiado.					X
	3.OBJETIVIDAD	Está expresado en conducta observable.					X
Contenido	4.ACTUALIDAD	Es adecuado al avance de la ciencia y la tecnología.					X
	5.SUFICIENCIA	Los ítems son adecuados en cantidad y claridad.				X	
	6.INTENCIONALIDAD	El instrumento mide en forma pertinente las variables de investigación.					X
Estructura	7.ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.					
	8.CONSISTENCIA	Se basa en aspectos teóricos científicos de la investigación educativa.					X
	9.COHERENCIA	Existe coherencia entre los ítems, indicadores, dimensiones y variables				X	
	10.METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico.					X

**II. APORTE Y/O SUGERENCIAS:**

*Se debe tener en cuenta que todos los ítems están excelentes, pero sí procede.*

**III. PROMEDIO DE VALORACIÓN:**

**IV. LUEGO DE REVISADO EL INSTRUMENTO:**

Procede su aplicación   
 Debe corregirse

  
 Firma

**Dra. Santos Leonila Córdova Neri**  
**DNI : 18052542**  
**N° de Celular 996011312**

**ANEXO 4**  
**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**  
**ESCUELA DE POSGRADO**

**TITULO DEL TRABAJO DE INVESTIGACION**

Liderazgo transformacional y la gerencia de aulas curriculares de la institución educativa "Nuestra Señora de Lourdes", distrito de Bambamarca, provincia de Hualgayoc, región Cajamarca

**NOMBRE DEL INSTRUMENTO. ESCALA DE GERENCIA DE AULA CURRICULARES**

**INVESTIGADORAS.** Br. Nelly Coronado Izquierdo.  
Br. Silvia Del Pilar Mejía Salazar

**VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO**

**I. DATOS GENERALES**

**NOMBRE :** Gonzalo Ibáñez Gutiérrez  
**MENCIÓN :** Gestión Pública  
**FECHA :** Trujillo, 20 de Febrero 2019

**II. OBSERVACIONES EN CUANTO A:**

• **FORMA:**

.....  
.....

• **CONTENIDO:**

.....  
.....

• **ESTRUCTURA:**

.....  
.....

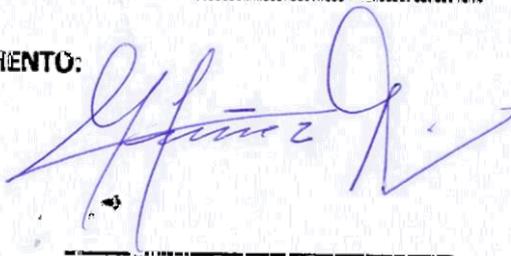
**III. APORTE Y/O SUGERENCIAS:**

.....  
.....

**IV. LUEGO DE REVISADO EL INSTRUMENTO:**

Procede su aplicación

Debe corregirse



Firma

Dr. Gonzalo Ibáñez Gutiérrez

DNI : 17924917

N° de Celular 969660015

**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**  
**ESCUELA DE POSGRADO**  
**VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO**

**I. DATOS GENERALES**

**Título Del Trabajo De Investigación:** Liderazgo transformacional y la gerencia de aulas curriculares de la institución educativa “Nuestra Señora de Lourdes”, distrito de Bambamarca, provincia de Hualgayoc, región Cajamarca

**1.1 NOMBRE DEL INSTRUMENTO DE EVALUACIÓN:** ESCALA DE GERENCIA DE AULA CURRICULARES

**1.2 INVESTIGADORES:** Br. Nelly Coronado Izquierdo.  
 Br. Silvia Del Pilar Mejía Salazar

COMPONENTE	INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente	Regular	Bueno	Muy Bueno	Excelente
			0-20 %	21-40 %	41-60 %	61-80 %	81-100%
Forma	1.REDACCIÓN	Los indicadores e ítems están redactados considerando los elementos necesarios					
	2.CLARIDAD	Está formulado con un lenguaje apropiado.					
	3.OBJETIVIDAD	Está expresado en conducta observable.					
Contenido	4.ACTUALIDAD	Es adecuado al avance de la ciencia y la tecnología.					
	5.SUFICIENCIA	Los ítems son adecuados en cantidad y claridad.					
	6.INTENCIONALIDAD	El instrumento mide en forma pertinente las variables de investigación.					
Estructura	7.ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.					
	8.CONSISTENCIA	Se basa en aspectos teóricos científicos de la investigación educativa.					
	9.COHERENCIA	Existe coherencia entre los ítems, indicadores, dimensiones y variables					
	10.METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico.					

**II. APOORTE Y/O SUGERENCIAS:**

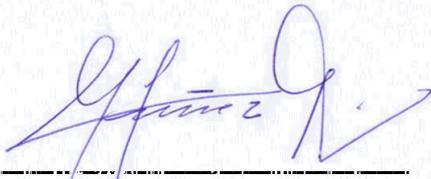
.....  
 .....

**III. PROMEDIO DE VALORACIÓN:**

**IV. LUEGO DE REVISADO EL INSTRUMENTO:**

Procede su aplicación

Debe corregirse



Firma

**Dr. Gonzalo Ibáñez Gutiérrez**

**DNI: 17924917**

**N° de Celular 969660015**

ANEXO 5

**MATRIZ DE CONSISTENCIA**

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	OBJETIVOS DE LA INVESTIGACION	HIPOTESIS DE LA INVESTIGACION	VARIABLES DE ESTUDIO	METODOLOGIA DE LA INVESTIGACION
<p><b>FORMULACIÓN DEL PROBLEMA</b></p> <p>¿Cuál es la relación entre liderazgo transformacional y la gerencia de aula de los docentes de la institución educativa “Nuestra Señora de Lourdes”, distrito de Bambamarca, provincia de Hualgayoc, región Cajamarca?</p>	<p><b>OBJETIVO GENERAL</b></p> <p>Determinar la relación entre el Liderazgo transformacional y la gerencia de aulas curriculares de la institución educativa “Nuestra Señora de Lourdes”, distrito de Bambamarca, provincia de Hualgayoc, región Cajamarca</p> <p><b>OBJETIVOS ESPECÍFICOS.</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Determinar la relación entre el Liderazgo transformacional y la dimensión planificación en la gerencia de aulas curriculares en una Institución Educativa “Nuestra Señora de Lourdes” del Distrito de Bambamarca, Provincia de Hualgayoc – Región Cajamarca.</li> <li>- Determinar la relación entre el Liderazgo transformacional y la dimensión organización en la gerencia de aulas curriculares institución educativa “Nuestra Señora de Lourdes”, distrito de Bambamarca, provincia de Hualgayoc, región Cajamarca.</li> <li>- Determinar la relación entre el Liderazgo transformacional y la dimensión dirección – control en la gerencia de aulas curriculares de la institución educativa “Nuestra Señora de Lourdes”, distrito de Bambamarca, provincia de Hualgayoc, región Cajamarca.</li> </ul>	<p><b>HIPOTESIS</b></p> <p>Hi: Existe relación significativa entre el Liderazgo transformacional y la gerencia de aulas curriculares de la institución educativa “Nuestra Señora de Lourdes”, distrito de Bambamarca, provincia de Hualgayoc, región Cajamarca.</p> <p>Ho: No Existe relación entre el Liderazgo transformacional y la gerencia de aulas curriculares de la institución educativa “Nuestra Señora de Lourdes”, distrito de Bambamarca, provincia de Hualgayoc, región Cajamarca.</p>	<p><b>VARIABLES</b></p> <p><b>VARIABLE 1</b></p> <p><b>EL LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Influencia Idealizada</li> <li>2. Motivación</li> <li>3. inspiracional</li> <li>4. Estimulación intelectual</li> <li>5. Consideración Individualizada</li> </ol> <p><b>VARIABLE 2</b></p> <p><b>GERENCIA DE AULA CURRICULARES</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Planificación</li> <li>2. Organización</li> <li>3. Dirección - Control</li> </ol>	<p><b>DISEÑO DE INVESTIGACIÓN.</b></p> <p>El presente estudio es de tipo no experimental, según su finalidad se tipifica como Básica, porque se realiza para obtener nuevos conocimientos sin un fin práctico específico e inmediato. Atendiendo a la relación entre variables es de tipo correlacional (Hernández, 2014). Obedece al diseño descriptivo correlacional puesto que se va a medir cada variable de investigación, para posteriormente establecer la relación existente entre ambas</p> <p>Siendo su esquema el siguiente</p> <div data-bbox="1767 707 2002 821" style="border: 1px solid black; padding: 5px; margin: 10px auto; width: fit-content;"> <pre> graph TD     M --&gt; O1     M --&gt; O2     O1 --- r --- O2             </pre> </div> <p><b>POBLACIÓN Y MUESTRA.</b></p> <p><b>POBLACIÓN</b> La población estuvo constituida por 29 docentes de la Institución Educativa del Distrito de Bambamarca, Provincia de Hualgayoc – Región Cajamarca</p> <p><b>MUESTRA</b> La muestra estuvo constituida por la misma población es decir a población muestral que son los 29 docentes de la Institución Educativa del Distrito de Bambamarca, Provincia de Hualgayoc – Región Cajamarca</p> <p><b>TECNICAS E INSTRUMENTOS</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Observación</li> <li>- Escala de liderazgo transformacional</li> <li>- Escala de gerencia de aulas curriculares</li> </ul>

## **ACTA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD DE TESIS**

Yo, **Juan Carlos Chero Zurita**, asesor y revisor en el Taller de actualización de Tesis (TAET) de la tesis de los bachilleres: **Nelly Coronado Izquierdo** y **Silvia Del Pilar Mejía Salazar**, titulada: **Liderazgo transformacional y la gerencia de aulas curriculares de la Institución educativa "Nuestra Señora de Lourdes", distrito de Bambamarca, provincia de Hualgayoc, región Cajamarca**, constató que la misma tiene un índice de similitud del 20%

Verificable en el reporte de originalidad del programa *Turnitin*.

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

Chiclayo, 03 de agosto del 2019



---

**Mg. Juan Carlos Chero Zurita**  
D.N.I. 16689094