



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN
ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN**

Estrategias de liderazgo transformacional para desarrollar una gestión pedagógica basada en el talento en una institución educativa nacional en Piura.

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra Administración de la Educación

AUTORA:

Pacheco Aldean, Ropsany Nataly (orcid.org/0000-0001-6464-1075)

ASESOR

Dr. Lozano Rivera, Martin Wilson (orcid.org/0000-0002-5115-1007)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

Gestión y Calidad Educativa

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Apoyo a la reducción de brechas y carencias en educación en todos sus niveles

PIURA – PERÚ

2022

Dedicatoria

Este presente trabajo de investigación lo dedico a toda mi familia y amigos, principalmente a mi madre,

María Magdalena Aldeán Tineo quien ha sido un pilar fundamental en mi formación como profesional, por brindarme la confianza, consejos, oportunidad y recursos para lograrlo

Agradecimiento

A DIOS: Fuente inagotable de mis fortalezas en este camino que se llama vida.

A mis Padres: María y Diógenes por haberme dado la vida, por el afecto, por su apoyo permanente incondicional. En segunda instancia agradezco a mis formadores, personas de gran sabiduría quienes se han esforzado por ayudarme a llegar en el punto en el que me encuentro.

Sencillo no ha sido el proceso, pero gracias a sus enseñanzas conocimientos y dedicación que los ha regido, he logrado importantes objetivos como culminar el desarrollo de mi tesis con éxito de tener una afable titulación en maestría.

Índice de Contenido

Carátula	i
Dedicatória	ii
Agradecimiento	iii
índice de contenido.....	iv
índice de Tablas	v
Resumen	vi
Abstrac.....	vii
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO	13
III. METODOLOGÍA.....	28
3.1 Tipo y Diseño de Investigación:.....	28
3.2 Variables y Operacionalización:	29
3.3 Población, Muestra, Muestreo.....	33
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de Datos	35
3.5 Procedimientos	36
3.6 Método de análisis de Datos:.....	37
3.7 Aspectos éticos:	37
IV. RESULTADOS.....	38
V. DISCUSIÓN	43
VI. CONCLUSIONES.....	46
VII. RECOMENDACIONES:.....	48
REFERENCIAS	49
ANEXOS.....	52
.....	74

Índice de Tablas

Tabla 1 -Población de la institucion Educativa	34
Tabla 2- Muestra del directivo y docente de la Institucion Educativa.....	35
Tabla 3 -Liderazgo transformacional según los docentes y directivos de la institución en estudio	38
Tabla 4 Gestión pedagógica pre-test según los docentes y directivos de la institución en estudio	39
Tabla 5 Análisis correlacional según la prueba e Rho de Spearman para la relación entre el liderazgo transformacional y la gestión pedagógica previo al alcance de estrategias.....	40
Tabla 6 Gestión pedagógica post-test según los docentes y directivos de la institución en estudio.....	40
Tabla 7 Análisis estadístico de comparación de la gestión pedagógica pre y post estrategias de liderazgo transformacional.....	41
Tabla 8 Prueba de T de student de comparación de la gestión pedagógica pre y post estrategias de liderazgo transformacional	42

Resumen

En la institución educativa Nacional, se identificó una serie de problemas referidos al accionar del director y docentes en la falta de estrategias de Liderazgo transformacional, falta de procesos pedagógicos innovadores lo que ha ocasionado una baja calidad en gestión Pedagógica.

Por tal motivo esta investigación esta concerniente a la ejecución de un taller de liderazgo transformacional con el fin de promover acciones estratégicas para establecer una gestión pedagógica eficiente en las organizaciones , en la medida que sea factible ejercer este modelo de liderazgo transformacional con el fin que las entidades educativas sean promotoras de cambios efectivos en especial en la gestión formativa de la plana docente de esta forma evaluar el accionar del directivo y docentes en los procesos organizacionales que se está desplegando en esta institución , evaluar los procesos a los que se llegó referente a las metas y objetivos educativos.

Mencionada investigación usó la metodología cuantitativa de diseño experimental, tipo pre experimental con una población de 60 docentes, se trabajó con una muestra conformada por 39 docentes, quienes fueron elegidos por un muestreo no probabilístico por conveniencia para dicho análisis de evaluación se usaron los instrumentos de recolección de datos: Lista de cotejo, Guía de observación.

PALABRAS CLAVE: Gestión pedagógica, estrategias, Liderazgo, mejora educativa

ABSTRACT

In the National educational institution, a series of problems were identified related to the actions of managers and teachers in the lack of transformational leadership strategies, lack of innovative pedagogical processes, which has caused a low quality in pedagogical management.

For this reason, this research refers to the application of a transformational leadership workshop in order to promote strategic actions to establish efficient pedagogical management in organizations, to the extent that it is feasible to exercise this type of transformational leadership so that educational entities be promoters of effective changes, especially in the pedagogical management of the teaching staff, in this way, evaluate the actions of the director and teachers in the organizational processes that are being deployed in this institution, evaluate the processes that were reached regarding the goals and educational goals.

Said study used the quantitative methodology of experimental design, pre-experimental type with a population of 60 teachers, working with a sample made up of 39 teachers, who were chosen by a non-probabilistic convenience sampling for said evaluation analysis, the instruments of data collection: Checklist, Observation Guide.

KEYWORDS: Pedagogical management, strategies, Leadership, educational improvement.

I. INTRODUCCIÓN

Actualmente las demandas educativas exigen que en las instituciones educativas estén organizadas en el trabajo conjunto para determinados logros educativos, en este contexto el directivo y los docentes deben contar con un cierto estilo de liderazgo transformacional que persiga el progreso y crecimiento de las competencias de los escolares desde su accionar pedagógico, el accionar docente debe estar enfocado en realizar acciones de mejoramiento de la calidad educativa , promoviendo a ser líderes del proceso de enseñanza y aprendizaje como facilitadores y gestores de cambio con el fin de alcanzar una meta común en la organización. Este Presente Estudio determina como objetivo fundamental desarrollar estrategias de liderazgo con el fin de mejorar la gestión pedagógica en el cual a través de diversas estrategias se dará solución a la problemática analizada en esta investigación.

En las institución educativa se ha identificado una forma metódica de accionar del directivo al frente de la organización educativa , los líderes que están al frente de estas organizaciones no tienen un plan estratégico de como liderar, el establecimiento no tiene una ruta de metas y objetivos , dejan de lado las problemáticas que hay en su entorno educativo , inclusive se observa la carencia de desmotivación laboral y escaso desarrollo de una gestión eficaz y de integración grupal entre los actores escolares.

Visto desde esta perspectiva, el no aplicar Talleres basados en estrategias de liderazgo transformacional en la mejora de una gestión pedagógica basada en el talento, podría generar problemas de gestión muy alarmantes como: Incapacidad de liderar, baja calidad educativa, falta de comunicación entre los educadores ,ambiente desfavorable de trabajo, falta de formación docente, fracaso escolar.

Ante esta situación Problemática se plantea diversas estrategias a ejecutar en la institución Educativa que se designe con el fin de dar una solución eficaz a la baja calidad de gestión pedagógica, perseverar en el desarrollo y fortalecimiento del liderazgo en la gestión educativa. Efectivamente como investigadora es un gran desafío usar diversas estrategias para evaluar teniendo en cuenta los recursos necesarios como son técnicas

o herramientas metodológicas a ser aplicadas con el propósito de construir una gestión Pedagógica de calidad , de esta forma seria un aporte competente y de gran ayuda en las organizaciones el cual puede ser integrado y aplicado en la práctica diaria de los directivos o actores educativos. Este proceso de cambio es necesario que se establezca un orden objetivo, método y criterios de mejora que realmente permanezca en la institución.

En este proceso es fundamental investigar sobre este tipo de programas en donde el liderazgo transformacional pueda permitir mejorar la gestión pedagógica y no verse como un proceso separado de gestión, logrando un resultado óptimo, teniendo una visión que trascienda los parámetros de una Institución educativa (Alfonso ,2013).

A su vez comparar el pre tes y la post aplicación del taller de Liderazgo Transformacional y el impacto que generó ante la problemática presentada con el fin da dar soluciones eficaces a la baja calidad de la gestión pedagógica, haciendo que el liderazgo sea un ente de fortalecimiento de liderazgo en la gestión Educativa.

Mencionada investigación usó la metodología cuantitativa de diseño experimental, tipo pre experimental con una población de 60 docentes, se trabajó con una muestra conformada por 39 docentes, quienes fueron elegidos por un muestreo no probabilístico por conveniencia para dicho análisis de evaluación se usaron los instrumentos de recolección de datos: Lista de cotejo, Guía de observación. A continuación, se da detalles de cómo se presentará la información por capítulos: En el I capítulo se considera de introducción de la investigación, realidad problemática, justificación y objetivos.

En el capítulo II se abordan los postulados teóricos, fundamentos teóricos nacional, local, internacional que respalden la investigación en estudio

En el capítulo III se describe la metodología de la investigación, tipo y diseño de la investigación, se considera las técnicas e instrumentos de recolección de datos de información , procedimiento que se usa para determinar su validación, análisis de datos, aspectos éticos.

En el capítulo IV se da a conocer los resultados a los que se llegó haciendo uso de tablas y gráficos, haciendo uso del pre tes y pos tes. Finalmente, en el capítulo V, VI las debidas conclusiones obtenidas y las recomendaciones derivadas de los objetivos planteados

Según el estudio de la UNESCO: “ Se evidencia que en su gran mayoría los directivos no están capacitados para asumir liderazgo y ser un ente motivacional en la organización, es muy fundamental reforzar las habilidades de liderazgo, cambiando gradualmente la cultura de las organizaciones escolares , en su implementación es muy fundamental los ambientes en los que se trabaja, propicios y generadores de conocimiento , mejorando eficazmente el rendimiento de la labor docente y los estudiantes propiciando espacios de integración, participación conjunta , abierta , centrada en el logro de las competencias , guiando en dirección del líder que conduce a una ruta viable en la estructura institucional basado en objetivos y metas”.

Según el MINEDU et al. (2017), en el aspecto nacional menciona que:” Para que las instituciones educativas alcancen un nivel de calidad, es necesario la elaboración de un plan nacional de desarrollo en el cual se capaciten partiendo del valor cívico del trabajo en común, responsabilidad y el desarrollo de las habilidades sociales, menciona que es docente debe desarrollar un liderazgo transformacional que permita generar un cambio en todos los actores educativos”.

En Piura , Gonzales (2018), describe que para que el desempeño laboral sea eficiente es fundamental implementar una serie de estrategias de liderazgo Transformacional que mejore la calidad de la empresa , tratando de eliminar los mínimos errores o no cometerlos ya que puede traer posibles consecuencias mas adelante , así mismo se debe destacar el talento o habilidades que debe poseer el docente o directivo de tal forma que la empresa no pierda la ruta de donde quiere llegar.

En el presente estudio de investigativo se describe que, en la entidad Educativa Nacional de Piura, se evidencio una serie de problemas que en gran medida es de preocupación de la autora de esta investigación detallar pausadamente los problemas presentados para su respectivo análisis.

En la institución educativa en mención se evidencia la forma metódica o tradicionalista, aburrida, ocasionando una desmotivación laboral por parte del director, centrado en el control al frente de la organización educativa (Maestros), esto se origina por la falta de conocimiento y uso de estrategias de Liderazgo Educativas que no se ven aplicadas, Esta Institución educativa carece de un plan estratégico, no posee una ruta fija de lo que quiere llegar a lograr referente a las metas y objetivos del centro Escolar, se observa también que la plana docente cuenta con experiencia al momento de elaborar las planificaciones curriculares pero no se encuentran comprometidos a totalidad en el desarrollo de los documentos escolares (Reglamento Interno, PEI, Proyectos Aula, etc.) ya que carecen de libertad en la iniciativa de decisiones, los educadores se encuentran desmotivados en su práctica diaria y no poseen ningún interés para realizar algún mejoramiento curricular. esto genera una carencia en la falta de procesos pedagógicos innovadores que favorezcan el aprendizaje en las Instituciones.

Según el autor Gallegos (2016), menciona: “El sistema educativo siempre estuvo conforme con el trabajo directivo al frente de las organizaciones educativas, el líder directivo en su accionar en cuanto a las reglamentaciones impuestas, autoritarias e improvisadas en la organización administrativa y pedagógica, dando a relucir un estilo burocrático, afectando a la organización en lo pedagógico administración, cuya organización se ajustaba al control y vigilancia en la institución, este accionar tan denigrante por parte de los líderes al mando, aún sigue existiendo las organizaciones educativas actuales.

Esta forma metódica de accionar de los directivos revela en gran medida actitudes de dirección tradicionalistas y centradas en control y supervisión, lo que genera un efecto nocivo en la gestión pedagógica.

En esta situación se suman otros factores: Los educadores Pedagógicos no se comunican adecuadamente entre docentes a la hora de diseñar su planificación curricular o documentos, existe una indisposición en la práctica didáctica y no ejecutan estrategias metodológicas e instrumentos de evaluación pertinentes con sus estudiantes.

Existen en algunos casos docentes que se desempeñan muy eficientemente desarrollando habilidades y talentos profesionales innatos, conjunto de características con las que cuenta y deben ser desarrolladas y potencializadas en su formación profesional, permitiendo asegurar un desempeño docente destacado, pero no se ven considerados ni valorados como debería de ser, no existe un reconocimiento por parte de la institución en las que laboran por tantos años.

Para ayudar a superar esta situación problemática se formula la siguiente interrogante que responde a este trabajo de investigación.

¿Cuáles son los efectos de las estrategias de Liderazgo Transformacional para desarrollar una gestión pedagógica basada en el Talento en una institución educativa nacional en Piura-2022?

Este presente estudio se justifica teniendo presente la conveniencia o necesidad de implementar estrategias de liderazgo transformacional relacionadas con la gestión pedagógica basada en el talento, proponiendo una serie de estrategias que serán de ayuda significativa a los directivos y docentes en el desarrollo de líderes transformacionales, logro de fines y objetivos, calidad de trabajo, comunicación y compromiso con la calidad. Además de su transcendencia Social, porque brinda aportes a las organizaciones Educativas, docentes en beneficio de la calidad de la Gestión, siendo promotores de cambio en la conducta personal, brindando una serie de alternativas de solución en beneficio de la Gestión pedagógica.

Asimismo, se ha considerado sus implicancias Prácticas ya que esta investigación es un agente promotor de estrategias de liderazgo transformacional, promoviendo espacios de unificación de los actores educativos, dirigentes, comunidad educativa.

La valoración del desempeño se da partiendo de una evaluación diagnóstica de cómo se encuentra la institución educativa considerando para su valoración el tipo de gestión de la calidad total de Edwards Deming, se usarán instrumentos como cuestionario, Lista de cotejo, guía de observación.

En su metodológica utilidad aporta una propuesta de programa Legítima, contando con los instrumentos necesarios y consistentes que permite medir el desempeño docente a través de un pre tes que determinará realizar un estudio objetivo en el contexto que se encuentra la Institución educativa, lo cual permitirá descubrir el liderazgo en las diferentes extensiones de la gestión pedagógica como planificación, ejecución y evaluación.

Se realizará una serie de actividades secuenciadas que orienten adecuadamente la práctica pedagógica basada en el liderazgo transformacional como propuesta de solución a la problemática existente, para evaluar las consecuencias obtenidas en el mencionado estudio, usaremos una serie de instrumentos de evaluación (Pos tes), que ayuden a determinar la valoración de resultados y conocimientos obtenidos y si lo aplicado ha tenido un cambio relevante en mejora de la gestión pedagógica.

Es por ello la importancia de esta investigación, inicialmente planteamos el problema de investigación con el fin de dar a conocer y brindar una solución al problema planteado , es necesario que los directores acuerden adecuadamente los factores de eficacia y sean actores de cambios pedagógicos , siendo eficaces , teniendo una nueva filosofía revolucionaria de gestión de la calidad, movilizador de los medios de la organización , especialmente en las habilidades y talentos humanos y en el logro de la misión en común, para conseguir una calidad total.

Dentro de este marco justificatorio hacemos referencia al Paradigma socioeducativo que es un gran aporte científico consideramos la Teoría Socioeducativa (Paulo.F), con el fin de comprender que es necesario incluir a los diversos actores educativos direccionados a influenciar significativamente en una educación en valores , metas compartidas en la escuela, búsqueda de soluciones, con el fin de generar estrategias transformadoras en diversos escenarios y modos de intervención para transformar la forma de pensamiento y acciones tradicionales simples, analizando críticamente el trabajo pedagógico en el que está encaminado y brindar una solución social educativa, usando una serie de procesos, planeación, seguimiento y sistematización y evaluación. Dentro de este marco investigativo es de influencia considerar el paradigma sociocultural

que a su vez está respaldada de la Teoría sociocultural (Vigosky), ya que es un elemento clave que mantiene unida a las organizaciones, considerando el involucramiento necesario de las habilidades que posee de un buen líder , para unir , dirigir, fortalecer las relaciones humanas , como ente transformador de hábitos culturales , integración social entre los individuos con el objetivo de establecer una alineación solida en función de la estrategia organizacional con el finalidad de colaborar en el logro de los objetivos institucionales.

Consideramos el paradigma sistémico, como una de los más importantes en el manejo de las organizaciones que involucra la participación activa entre los diversos agentes educativos manteniendo un equilibrio en las entidades educativas. Es una de las más importantes teorías de las organizaciones Ya que involucra la participación activa e integración entre diversos agentes , estableciendo redes de relaciones estables que generen efectos múltiples de cambio. Busca que cada uno de sus elementos se oriente bajo la misma meta de trabajo “unir más que separar”.

Es relevante hacer mención que esta investigación está respaldada en base a la Teoría del Recurso cognoscitivo de fiedler , relacionado con el Paradigma cognoscitivo, el cual describe el proceso por el cual el líder analiza algunos errores dentro de la organización que necesitan ser atendidos , explica el transcurso por el cual el líder obtiene una realización eficaz en base a las estrategias de acción.

Objetivo General:

- ❖ Determinar el efecto de las estrategias de liderazgo transformacional en la gestión pedagógica de los docentes y directivos de la institución educativa nacional de Piura-2022.

Objetivo específico

- Determinar el nivel de liderazgo transformacional en los docentes y directivos de la institución educativa nacional de Piura.

- Determinar el nivel de gestión pedagógica previo al alcance de las estrategias de liderazgo transformacional en los docentes y directivos de la institución educativa nacional de Piura.
- Determinar la relación entre el liderazgo transformacional y la gestión pedagógica en los docentes y directivos de la institución educativa nacional de Piura
- Determinar el nivel de gestión pedagógica posterior al alcance de las estrategias de liderazgo transformacional en los docentes y directivos de la institución educativa nacional de Piura .

La Hipótesis General Planteada en esta investigación fue determinar si existe diferencia significativa en la mejora de la Gestión Administrativa antes y después de la aplicación de una serie de actividades programadas de habilidades de liderazgo transformacional para mejorar la Gestión Educativa para desarrollar una gestión pedagógica basada en el Talento en una Institución educativa Nacional de Piura-2022.

- La hipótesis alterna mencionan si la H(a) de la aplicación de las estrategias de liderazgo Transformacional si mejora la Gestión Pedagógica en los docentes en una institución educativa Nacional de Piura-2022.
- La hipótesis Nula menciona si la H (o) de la aplicación del Programa de estrategias de liderazgo Transformacional no mejora la Gestión Pedagógica en los docentes en una institución educativa Nacional de Piura-2022.

Antecedentes

Antecedentes Internacionales

Cavagnaro y Carvajal (2020) en su artículo desarrollado en una institución educativa ecuatoriana, tuvieron como objetivo realizar un estudio del liderazgo transformacional y cómo este contribuir en la gestión educativa. Para esto, los autores, optaron por estudiar a una muestra de cincuenta docentes, a quienes aplicaron cuestionarios, guía de entrevistas. Entre los fundamentales resultados se halló que la mayoría de docentes y directivos necesitan formación y el desarrollo de habilidades para manejar estrategias, enmarcadas en la planeación estratégica y consensuadas con los miembros de la gestión educativa. Concluyendo que debe existir un liderazgo en el plantel, asumido por los directivos, a fin de que la misión de planear, organizar, dirigir y controlar, permita cumplir con los lineamientos y políticas educativas.

Antecedentes Nacionales

Según el MINEDU et al. (2017), en el aspecto nacional menciona que:” Para que las instituciones educativas alcancen un nivel de calidad, es primordial la elaboración de un procedimiento nacional de desarrollo en el cual se capaciten partiendo del valor cívico del trabajo en común, responsabilidad y el desarrollo de las habilidades sociales, menciona que es instructivo desarrolle un liderazgo transformacional que permita generar un cambio en todos los actores educativos”.

Tirado y Heredia (2022), en su artículo realizado en el Perú, tuvieron como objetivo determinar la importancia del liderazgo transformacional sobre la gestión educativa. Para ello a partir de un enfoque cualitativo y un análisis bibliográfico, optaron un artículo de revisión de veinte artículos científicos y de revisión. Los escritores llegaron a la conclusión de que el liderazgo resulta relevante en la gerencia educativa debido a la contribución en los procesos institucionales, así mismo, genera que los docentes puedan mostrar su compromiso y creatividad, con la fin de cumplir con las actividades de la gestión educativa.

Velázquez (2020), en su artículo elaborado en una institución educativa peruana, tuvo como propósito el fijar si el liderazgo transformacional incide sobre la gestión docente; para esto el autor contempló en realizar un análisis con enfoque cuantitativo, con diseño no experimental, estudiando a todos los docentes de la institución de interés. Concluyendo que el liderazgo que todo director ejerce es de relevancia para dirigir los procesos institucionales, siendo este el que debe proponer las estrategias para que los docentes participen. Así mismo, resulta de interés que se identifique el tipo de liderazgo de los docentes, y como este los conlleva a perfeccionar la calidad en la institución y el cumplimiento de los procesos de gestión educativa.

Laureano (2019), en su investigación realizada en una institución educativa de Pasco, Perú, se propuso determinar si la gestión pedagógica se encontraba relacionada con el liderazgo transformacional. Para esto la autora consideró un enfoque cuantitativo, con un alcance correlacional, aplicando cuestionarios a una muestra de veinte y cinco profesores, encontrando entre sus principales hallazgos que ambas variables se encuentran relacionadas de forma significativa y de forma positiva, concluyendo que a medida que el liderazgo transformacional se presente de manera óptima, la gestión pedagógica mostrará un comportamiento en la misma tendencia, tanto a nivel de variable como a nivel de dimensiones como la influencia idealizada, motivación inspiracional, estimulación y consideración intelectual.

Luperdi (2018), en su investigación realizada en una institución educativa peruana, tuvo como finalidad el “establecer la correlación entre el liderazgo transformacional y la gestión pedagógica”, para esto el autor, contempló una investigación de enfoque cuantitativo, con diseño no experimental y alcance correlacional. Estudió a una muestra de setenta y dos docentes, y con la información recopilada encontró que existe una alta correlación entre las variables de estudio. Con esto concluyó que la relación entre el liderazgo transformacional y la gestión pedagógica es positiva y alta, y que los docentes brindan soporte en los procesos de calidad, motivo por el cual las instituciones deben

contar con profesionales que muestren liderazgo para lograr transformar y promuevan o inspiren a los colegas en mejorar los procesos y contribuir en la formación académica.

Sardón (2017), en su artículo realizado en instituciones educativas de Puno, Perú, tuvo como intención el encontrar la conexión entre el tipo de liderazgo transformacional en los directivos y la gestión escolar. Para esto la autora, elaboró una investigación con un enfoque cuantitativo, de tipo básica, diseño no experimental y alcance correlacional. Tomó un modelo de ciento diez y ocho profesores que formaban parte de cuatro instituciones de nivel primaria. Tras a aplicación de la prueba de correlación se encontró que las dimensiones del liderazgo transformacional mostraron una relación equivalente con la gestión educativa, motivo por el cual concluyó que la relación entre ambas variables es existente, tanto a nivel de constructo como dimensional, por lo que la motivación, la estimulación, la consideración, la actuación, se asocian a la gestión educativa.

Caján (2016), en su artículo elaborado en una institución educativa pública peruana, tuvo como propósito el proponer un modelo de gestión pedagógica que tuvo como base al liderazgo transformacional. El autor contempló un enfoque cualitativo, con diseño propositivo, estudiando a veinte y seis profesores a quienes se les aplicó un cuestionario. Entre sus principales hallazgos, el autor encontró que los docentes mostraron indiferencia con los indicadores de la dimensión puesto de trabajo, así también, señalaron que el liderazgo no era lo más favorable en el lugar de estudio, del mismo modo, la mayoría consideró que los ambientes de trabajo, las condiciones ambientales, infraestructura, formación no cubrían las expectativas de los docentes. Con estos resultados se concluyó que la propuesta basada en el liderazgo transformacional permite el desarrollo educativo y facilita a los docentes en su labor académica, a la vez alcanza en ellos satisfacción laboral.

Antecedentes Locales

Palacios et al. (2019), en su investigación denominada “Estrategias gerenciales para mejorar el liderazgo de los educadores y directivos”-Señora de Fátima, el cual tuvo como objetivo. Ejecutar estrategias administrativas que permitan fomentar el liderazgo en los profesores y directivos orientado a mejorar la formación de los estudiantes de la Institución Educativa, Fátima”.

El autor Paredes (2018), en sus investigaciones realizada en la ciudad de Piura , realizó un estudio en una entidad educativa en la cual identifico que a los trabajadores se les hacía complicado adaptarse a los nuevos procesos , las capacitaciones brindadas por el director de la entidad eran siempre repetitivas y metódicas , de esta forma se generaba una cultura de conformismo , el factor de cambio menciona el autor que debe ser un ente de cambio transformador , iniciando por el involucramiento y la participación cooperativa como organización de trabajo cooperativo, estableciendo una guía de control para medir el resultado esperado , siendo flexible a los cambios y estableciendo como meta principal estándares de calidad cada vez más altos.

II. MARCO TEÓRICO

- ❖ En la institución educativa en estudio presenta episodios individualistas en su manera de encaminar el trabajo pedagógico en este sentido es necesario establecer relaciones eficaces de interacción personal, estableciendo una visión estratégica de liderazgo de dirección el trabajo curricular administrativo. Es fundamental La visión estratégica de un líder en la toma de decisiones de solución y el uso de recursos necesarios, Considerando en un aporte cognoscitivo de la teoría de fiedler , menciona el proceso en que el líder obtiene un desempeño eficaz en base a las estrategias de acción , planes decisiones y recursos cognoscitivos, en sus aportes la Teoría Socio educativa de Paulo freire, establece que es necesario el compromiso de los diversos actores educativos , direccionados a analizar el trabajo pedagógico y brindar una solución social educativa., es de importancia la interacción sociocultural según la Teoria de Vigosky , como ente transformador de hábitos culturales, dirige y fortalece las relaciones humanas. Asimismo, en su aporte la Teoría Sistémica Unifica a cada uno de los elementos se encaminen bajo una misma visión de organización equilibrada con el fin de generar efectos múltiples de cambio.
- ❖ Es necesario que en la institución educativa en estudio , se realice un correcto análisis que permita de manera pertinente evaluar el desempeño profesional , utilizando una serie de equipos metodológicas e instrumentos de valoración del desempeño en un marco de ética y responsabilidad con la finalidad de obtener datos legales y confiables a través los cuales se podrá identificar las insuficiencias de mejora de la práctica docente, tomando medidas correctivas e implementando estrategias transformacionales para su formación profesional. En su aporte la Teoría del Recurso cognoscitivo de fiedler, menciona que es relevante que el líder analice algunos errores presentes en la

organización que necesitan ser atendidos, Fiedler desarrolló un instrumento de detección de problemas, llamado Formulario del compañero de trabajo menos preferido (CTMP), para medir si una persona estaba orientada al trabajo.

- ❖ En la teoría socio educativa de Paulo Freire, este paradigma analiza las dificultades institucionales y establece una serie de procesos formativos: planeación, seguimiento y sistematización que permitan la medición docente.
- ❖ Es importante considerar un aporte muy relevante: la Teoría Clásica de la administración de Henry Fayol, en la cual detectó problemas recurrentes en la organización y utilizó diversos instrumentos de investigación, que le permitieron analizar el problema y crear escenarios adecuados para la eficiencia y efectividad administrativa (Prever, organizar, dirigir, coordinar y controlar).
- ❖ Luego de aplicar una serie de instrumentos de evaluación en la mencionada institución es necesario evaluar los resultados obtenidos ya que se obtendrá información sustancial, analizando el cumplimiento de las propuestas en cada uno de los objetivos específicos aplicados en el programa.

2.1 Base Teórica:

Con la finalidad de fundamentar teóricamente este informe de investigación, abordaremos este estudio investigativo considerando las dos variables liderazgo transformacional y gestión pedagógica, postulados teóricos, presentando de esta forma un sustento teórico que sustente la validades de mencionada investigación.

Teorías del Liderazgo

2.1.1 Teoría del Liderazgo Transformacional de Bernard Bass

El origen fundamental del modelo de Bass (1999), describe al liderazgo transformacional : “Parte desde el compromiso de los trabajadores , la conciencia que tiene cada trabajador en un interés compartido por mejorar la organización a pesar de las dificultades que se presenten produciendo cambios en la organización y en la sociedad , este estilo según menciona el autor tiene relación con las necesidades humanas, el crecimiento personal, autoestima y autorrealización , los líderes transformacionales suelen ser una ruta fina que conduce a los miembros del grupo a generar cambios colectivos , generando en ellos la necesidad de crecimiento grupal, formando un líder autodirigido característico de un líder transformacional que genera una transformación colectiva”.

En lo mencionado un líder puede evidenciar una serie de patrones de conducta, bass en conjunto con el psicólogo y docente investigador Bruce ,Avolio, (2004) , proponen el modelo de Liderazgo de Rango completo (Full Range Leadership FRL),que incluyen los componentes del Liderazgo Transformacional con la finalidad de brindar la satisfacción de las necesidades de las personas en la mejora de la efectividad de las entidades educativas .

Se describen a continuación las más principales dimensiones del liderazgo según los autores ya mencionados, consideración individual, que incluye generar retos y oportunidades para otros, el líder en esta dimensión es un escucha activo, empático, promotor de cambio que busca que su organización se autodesarrolle profesionalmente. En la segunda dimensión se describe la estimulación intelectual, este estilo es usualmente es el menos trabajado ya que

permite que los trabajadores se auto analicen y desarrollen sus propias habilidades, la tercera dimensión es la motivación o inspiración , el que desarrolla este estilo es el líder que tiene que motivar, convencer y potencializar las habilidades de sus colaboradores, motiva a alcanzar las metas y objetivos esperados y finalmente se menciona la dimensión de Influencia idealizada o carisma, la cual se describe el líder con un alto de moralidad, confianza e integridad, se preocupa por el éxito colectivo de sus trabajadores.

2.1.2 Teoría clásica de la Administración de Henry Fayol:

El fayolismo (1971), se detalla como un enfoque sintético que :”Se requieren las organizaciones como un elemento o principio que fortalezca las organizaciones para un buen funcionamiento, los directivos o docentes deben adaptarse a diversas condiciones de cambio enfrenando los desafíos que se presenten, este fundador de esta teoría sostuvo que era esencial principios y enseñanzas administrativas que encaminen el trabajo de las organizaciones de manera estratégica, definiendo cinco elementos básicos : Planificación, Organización, Coordinación y control, siendo significativos estos procesos para administrar todo tipo de organizaciones ya que son lineamientos esenciales que se deben de considerar en las entidades educativas”.

2.1.3 Teoría socioeducativa

Según el autor Paulo Freire (1996), menciona que: “Es necesario la participación en involucramiento de diversos actores educativos direccionados a la educación en valores, normas sociales, búsqueda de soluciones, con el fin de generar estrategias transformadoras en diversos escenarios y modos de intervención para transformar la forma tradicional del trabajo educativo. Este paradigma es un ente de cambio transformador, analiza las dificultades de las instituciones educativas, las formas de pensamiento y acciones tradicionales y simples, establece mediante procesos formativos la conformación de actores educativos capaces de analizar críticamente su realidad y dar solución a los problemas sociales, educativos en su entorno usando los procesos de planeación, seguimiento, sistematización y evaluación”.

2.1.4 Teoría sistémica:

Según el autor Forrester (1971), menciona que : “ Este enfoque sistémico es uno de los más importantes en la teoría de las organizaciones integra una nueva forma de analizar los procesos con el fin de dar solución a los problemas presentados en las organizaciones, permitiendo mantener un equilibrio estable en la gestión humana, diseñando, involucrando la participación activa e integración para el desarrollo de procesos fundamentales para la empresa, usando sus propias reglas generales de funcionamiento bajo una misma visión de trabajo , unir , más que separar”.

2.2 Liderazgo Transformacional:

Según el autor Cueva (2011) “El Liderazgo es la destreza de dirigir organizar e impulsar a los trabajadores teniendo la capacidad de influir en las personas de forma coordinada y motivar hacia el logro de los objetivos propuestos”.

Asimismo, el autor Camere (2017), menciona:

El líder debe partir de un análisis personal , ejerce una función directa de prestigio y tiene la autoridad para fundamentar valores que se proponen por ejemplo : “El líder debe trabajar principalmente su trabajo personal autoevaluación , competencia , valor y respeto por si mismo , desarrollar su creatividad visión y equilibrio y la capacidad de aprender , desarrollando un liderazgo interpersonal que permita el servicio a los demás, establecer ejercer un buen liderazgo en las Instituciones educativas , trabajo en equipo , tomando en cuenta las necesidades y posibilidades del grupo”.

En su aporte Fernández (2008), define: “Para que exista un cambio en las organizaciones es fundamental que los docentes asuman su trabajo de manera cooperativa no tomando formas de trabajo individualistas, es necesario aprovechar la experiencia como guía en los procesos áulicos y la constante preparación al personal nuevo , combinando los recursos humanos y materiales para el logro de las metas y objetivos trazados”

2.3 Estrategias de Liderazgo Transformacional:

Según el Autor Valencia et al (2017). En su investigación define que las organizaciones de personas o equipos necesitan de la importancia y guía en la dirección hacia el logro de la calidad en las organizaciones, es por ello que al aplicar estrategias de liderazgo se lograrán los objetivos previstos ya que se tendrá en cuenta los fines y valores frecuentemente cimentados en la rutina cotidiana.

El papel fundamental del liderazgo es transformar a través de la motivación, promover un clima estable de comunicación, trabajo en conjunto, la cooperación y el trabajo en equipo en las organizaciones educativas para el cumplimiento de los logros de los objetivos a largo y mediano plazo.

El trabajo que desarrolla un gestor institucional es de establecer y evaluar que en la organización se de un buen clima que inspire a los equipos a ser mejores comunicando la visión compartida en la institución usando para ello un conjunto de estrategias o métodos para lograrlo, la pieza clave en la organización son los actores educativos , antiguamente la cultura organizacional tenía una forma burocrática y autoritaria en el manejo de las organizaciones y que los programas que se establecían era suficiente para desempeñar una buena gestión.

Sierra (cita a Covey, 2016) donde refiere que: “El cambio interno del ser humano es un proceso de crecimiento, si logra tener todas las cualidades de un líder, influenciará positivamente a otros a largo plazo y las ventajas será eficientes en las organizaciones”.

La mejora de la calidad educativa solo será desarrollada si existe una buena dirección desde el sentido formativo del liderazgo, ya que el líder educativo establece una ruta específica frente a la importancia de la educación, haciendo participe a la comunidad educativa, guiando a los padres, docentes, directivos encargado de los procesos educativos , sembrando una cultura organizacional de crecimiento profesional , generando una calidad educativa y de formación en las Instituciones.

La formación integral de las personas fundamentada en los ideales filosóficos del liderazgo establece una dinámica de acción orientada a la transformación de una cultura ambiental y social, permitiendo la proyección de ser, estableciendo criterios de una educación humana, viéndose reflejada hacia el sentido de una educación humanista, garantizado escenarios de calidad, en práctica de valores y ética.

Así mismo Valencia (cita a Torres, 2017), manifiesta:

“En su Gran mayoría las instituciones públicas carecen de estrategias organizacionales para la solución de problemas , pedagógico o administrativos en la gestión , trayendo efectos alarmantes en la organización educativa , no atendiendo a los objetivos establecidos y expectativas del entorno educativo a tomar en cuenta que la dirección de los directivos en las organizaciones institucionales no garantizan el progreso de sus docentes, pues su forma de liderar burocráticamente y autoritaria no lograra el éxito en la gestión organizacional.

2.4 Estilos de Liderazgo

El factor fundamental en el estilo de liderazgo es influir en las organizaciones, determinado una gestión pedagógica y administrativa, aplicando las estrategias que debe de tener un afable líder, que se adecuen al contexto de la entidad educativa y de

esta forma elevar el rendimiento académico de los educandos, tomando en cuenta las perspectivas visionarias del trabajo en conjunto, consiguiendo el éxito y calidad de las instituciones.

Ramos (cita a Goleman, 2006) menciona que hay estilos de liderazgo según Daniel Goleman y que menciona varios estilos de liderazgo en la cual se resaltarán características principales:

2.4.1 El estilo orientativo: En la cual los trabajadores sienten que su trabajo tiene la debita importancia y valor, los empleados reciben orientaciones y estrategias en la organización, son líderes libres de presentar ideas innovadoras, tomar riesgos, etc.

2.4.2 Estilo participativo: El líder permite la intervención de sus trabajadores y el evalúa las decisiones finales, cada trabajador pasa por una evaluación para determinar cuál es su área de trabajo idóneo para asumir determinadas actividades de organización, no obstante carece de sentido cuando los empleados no reúnen las condiciones necesarias , para ocupar la responsabilidad designada.

2.4.3 Estilo Imitativo: se rige por modelos de gestión de calidad rigurosamente altos, es muy perfeccionista en todo su proceso fijando normas y formas de trabajo , exige con frecuencia el cumplimiento cabal de todo lo que se designa. Este modelo genera un mal clima laboral de trabajo en la institución ya que muchos empleados se sienten abrumados por las exigencias del líder este estilo no es digno en una organización.

Las capacitaciones contantes de los lideres genera efectos positivos en toda la organización, ofreciendo su ayuda, apoyo, aplicando procesos administrativos .Es necesario ser guía y orientador para sus empleados, poniendo un reto de confianza respecto a su rol y responsabilidades, por lo tanto la orientación del líder es ofrecer capacitaciones y guías para sus

empleados, ofreciéndole tareas retadoras , brindando confianza en los líderes tolerantes, por lo tanto, su estilo da un clima y desempeño totalmente positivo, porque es flexible brindando la libertad de crear y lograr mejores objetivos”.

2.5 Importancia del Liderazgo en las organizaciones Educativas.

En sus investigaciones los autores mencionan: “Es necesario que las organizaciones necesitan de coordinaciones firmes y control para el alcance de los objetivos trazados, es necesario contar con una guía experimentada en la toma de decisiones”. Los líderes conducen y orientan a conseguir el éxito , es necesaria su influencia ya que es un agente de cambio de las conductas de la organización , fundamental la importancia que la esencia de liderazgo ya que tiene la capacidad de persuadir a los demás” ,Según (Boland, Carro, Stancatti, Gismano & Banchieri ,2017).

El trabajo en equipo se desarrolla en un clima apropiado donde las nuevas ideas surgen para ser participes de cambios en la organización el reforzamiento de los líderes organizacionales es de comunicar roles, fomentar el compromiso, motivar constantemente en el cumplimiento de sus destrezas para el cumplimiento de los objetivos a nivel de Escuela.

2.6 Dimensiones del Liderazgo Transformacional

Estudios consideran al liderazgo como una influencia positiva en los resultados empresariales, se muestra como un proceso de renovación importante que ocurre en múltiples niveles (individual, grupal, organizacional) a través de una serie de procesos psicológicos y sociales , interpretativos de unificación del conocimiento, (Fiol y Lyles, 1985;Huber March).

El líder transformacional es aquel que motiva a sus seguidores al logro de un resultado más allá del esperado, inspira confianza, lealtad y admiración por parte de sus

seguidores, se enfoca en las cualidades intangibles como la visión, valores compartidos, intereses individuales, ideas de cambio (Zagoršek et al., 2006).

“Las cuatro dimensiones que caracterizan a este estilo de liderazgo son el carisma o influencia idealizada, la motivación inspiracional, la estimulación intelectual y la consideración individualizada” (Bass & Riggio, 2006).

Carismático:

Según el autor Goleman et al (2008) “un líder carismático es una persona que genera la identificación y el compromiso con la empresa genera confianza para lograr que las demás personas se sientan identificados con sus valores, creencias e ideales, influye a los demás para que tengan su propia auto regulación, autocontrol, motivación interna empatía y las habilidades sociales”.

Motivación inspiracional:

Richards (2016), comunica la visión y entusiasmo al equipo, genera confianza bastante para lograr brindándoles un camino que permita orientar las energías y intenciones de todos hacia un aprendizaje, visibilizando un futuro deseado de esta forma se genera una verdadera motivación, la visión compartida debe ser retadora y plantear nuevas estrategias y propósitos en beneficio de la organización.

Estimulación intelectual:

según el autor Carnoneau et al (2018), se refiere a la capacidad de fomentar la imaginación, el razonamiento resolución de problemas, lleva al mismo a líder a cuestionar su forma de trabajo para de esta forma detectar los problemas desde otra forma y encontrar procedimientos efectivos., logra el auto razonamiento, definiendo de esta forma la solución de los problemas, direccionados a encontrar soluciones alternativas.

Consideración individualizada:

En sus investigaciones la autora Amitay et al (2019), describe la importancia de tener en cuenta las necesidades de los trabajadores de una manera personalizada esto permite que se desarrolle un trabajo en equipo eficiente para el logro de mejores resultados , sintiéndose útil y valorado , el líder debe estar atento siempre a las necesidades de sus seguidores ayudándolos en el desarrollo de sus fortalezas y establecer un auto análisis de sus éxitos y fracasos, cada uno de los miembros en base a sus potencialidades y competencias permitirá la asignación de roles en base a sus talentos desarrollando oportunamente y eficazmente diversos retos propuestos en la organización.

2.7 comportamiento de los líderes Transformacionales:

En sus investigaciones los autores Lussier y Achua (2017), mencionan: “Los líderes transformacionales son un cambio esencial en las organizaciones y para ello tiene que adoptar una serie de herramientas que les pueda facilitar la transformación son fuertes en su capacidad de adaptarse a diferentes situaciones, compartir una conciencia colectiva, autogestionar y estar inspirados mientras dirigen un grupo de empleados”

“En la siguiente figura se evidencia los siguientes comportamientos de un líder transformacional”.

Comportamiento de los líderes transformacionales	
Componentes del comportamiento	Descripción
Creación y articulación de la visión	Comportamiento del líder que se dirige a encontrar nuevas oportunidades para la organización, la formulación, articulación e inspiración de los seguidores con la visión de un mejor futuro.
Modelo de funciones	Establecer un ejemplo para los seguidores que sea congruente con los valores y expectativas de la organización.
Fomentar la “adquisición” de las metas organizacionales	Comportamiento encaminado a estimular y construir el trabajo en equipo entre los seguidores y el compromiso con metas compartidas.
Expectativas de alto	Comportamiento que transmite las expectativas del líder de excelencia cotidiana y desempeño superior de parte de los seguidores.
Intercambio personalizado líder-miembro	Comportamiento que indica que el líder confía, respeta y tiene fe en cada seguidor, además de que se preocupa por sus necesidades personales, no solo por las de la organización
Delegación de autoridad (Empowerment)	Comportamiento del líder que motiva a los seguidores a “pensar fuera de los cartabones” y a reexaminar viejas formas y métodos.

Figura 1. Comportamiento de los líderes transformacionales, de tal forma que surjan grandes cambios en la organización.

Fuente: Lussier y Achua (2017)

2.8 Gestión Pedagógica:

“La gestión pedagógica es el conjunto de acciones y recursos para tratar fines educativos, teniendo en cuenta los diversos estilos de enseñanza y ritmos de aprendizaje con la finalidad de encaminar la práctica docente en el cumplimiento de la gestión para el aprendizaje”.

Según el autor Loza (2018), “En su investigación menciona que la gestión pedagógica se trabaja a través de una serie de actividades y técnicas que fortalezcan el trabajo conjunto de los docentes. La gestión pedagógica es el conjunto de acciones y recursos para tratar fines educativos , enfoques y estilos de enseñanza con el fin de direccionar la práctica docente”.

Según el autor menciona que: “Gestión Pedagógica es un proceso orientado al fortalecimiento regulado de acciones y recursos que potencialicen el proceso pedagógico y didáctico que ejecutan los docentes direccionados hacia un propósito educativo en las instituciones , logrando de esta forma que la práctica docente se convierta en una gestión para el aprendizaje enriqueciendo los procesos pedagógicos con el fin de responder a las necesidades educativas de nuestra localidad Batista (2019)”.

2.9 Características de la Gestión Pedagógica

Este proceso de gestión pedagógica se desarrolla a partir de: “La mediación del personal educativo ya que acoge diferentes situaciones en las que se enfrenta la institución educativa desarrollando acciones para mejorar la calidad de la educación permanente de profesores y estudiantes en los planteles educativos”.

Lara Sierra (2005) manifiesta que: “Es necesario que en esta educación actual se establezca una excelente gestión pedagógica , donde se debe implementar políticas que permitan precisar aspectos como contenidos , alcances,

administración de la educación , unión y compromiso hacia una educación de calidad , conveniente en relación a la cultura, tecnología , la ciencia y ética “(p. 7)

A continuación, se precisan características relevantes con la Gestión Pedagógica

- ✓ Involucramiento y participación desde procesos de gestión y administración curricular a la par de una gestión pedagógica más operativa.
- ✓ Integración de los contenidos del curso a la situación problemática del nivel.
- ✓ Participación en los círculos académicos para precisar conjuntamente secuencialidad de contenidos, metodologías y formas de evaluación.
- ✓ Establecer un trabajo conjunto para el diseño, implementación y evaluación de pactos pedagógicos.

2.10 Condiciones necesarias para la Gestión Pedagógica.

La doctora Schmelkes 1994, menciona: “La gestión escolar establece objetivos y metas en común , en la que todos los integrantes de la educación educativa tienen que tener disposición para el trabajo colaborativo ,compartiendo los resultados de aprendizaje , valores, respeto mutuo y la solidaridad, estableciendo altas expectativas para sus alumnos”.

A) El Clima Escolar:

Para que se desarrolle un buen clima de trabajo , es necesario generar espacios de respeto y confianza y oportunidades para la evaluación monitoreo y compromiso de la practica docente , en el que se establezcan oportunidades para la mejora permanente y el crecimiento del equipo pedagógico, compartiendo responsabilidades educativas , fijar metas y objetivos comunes que permitan a través de las capacidades propias fortalecer los lazos equipo de trabajo, de esta forma establecer un buen clima escolar.

b) El trabajo en equipo.

Es fundamental establecer acuerdos de distribución de las tareas , las cuales no debe ser forzadas, si no que se debe desarrollar en base al talento, fortalezas de cada individuo ya que son la fortaleza del grupo , luego establecer metas y objetivos propuestos con en fin de colaborar en todas las metas trazadas por las escuelas.

c) objetivos de la escuela:

Tienen que tener una orientación clara y precisa a través de una organización previa, se debe tener en cuenta el cumplimiento del horario y disciplina no se debe de perder de vista el compromiso como institución en la formación académica de todos los alumnos de tal manera que se integre los objetivos educativos brindando de esta forma una escuela de calidad permanencia y culminación exitosa de toso los estudiantes.

2.11 Dimensiones de la Gestión Pedagógica:

Los aprendizajes pedagógicos forman parte de estas dimensiones ya que esta vinculados entre el proyecto, ejecución y los resultados que se alcancen, la gestión pedagógica es un ambiente adecuado de desarrollo y ejecución en el diseño de un plan curricular entre estudiantes y docentes, de esta forma se consideran las etapas de aprendizaje individual o colectivo en la apreciación de los aprendizajes.

Planeación curricular

Según Minedu (2017) refirió que: “La planificación curricular establece propósitos de organización de la labor pedagógica , permite ordenar ejecutar todo un proceso , proporciona competencias, desempeños , enfoques transversales , considerando los turnos bimestrales o trimestral y esta categorización ya que se reajusta durante su desarrollo, en cada unidad didáctica se considera lo planificado para el año ,el tiempo previsto , la evaluación de los criterios y evidencias , fichas de observación , otros que se ejecutaran en la práctica pedagógica , desollando trabajo en conjunto y elaboran la programación curricular relacionando con la técnica y distribución de horas pedagógicas”.(p.6)

Ejecución Curricular:

En sus investigaciones Vargas (2018), “Relatan que el proceso de ejecución es referido a implementar la planificación de las actividades escolares con el objetivo de generar logros en el aprendizaje estos procesos se utilizan con el fin de que los estudiantes aprendan, siendo esencial la metodología y capacidad docente de convertir el aprendizaje en espacios agradables para su desarrollo, en fundamental la ejecución de las sesiones a través de diversas estrategias de enseñanza”.

Evaluación Curricular

El ministerio de educación (2018), establece normas legales de evaluación se orienta a identificar los logros , avances y dificultades de los estudiantes teniendo en cuenta la ruta a seguir según el currículo Nacional de la EBR y la calidad de los métodos pedagógicos, los principios y fines según establece la ley general de educación utilizando criterios , indicadores de logro y escalas de evaluación , que permita obtener información valida y confiable referida para la toma de decisiones con el fin de mejorar el proceso pedagógico.

2.12 Rol del Docente en la Gestión Pedagógica

Según el MINEDU (2018), El sistema curricular docente es considerado como un mediador de aprendizaje ya que realiza acciones dentro y fuera del aula, es necesario el aporte de los docentes y alumnos en la mediación de los procesos de aprendizaje ya que realiza acciones dentro y fuera del aula se usan medios y recursos didácticos para la ejecución de los proyectos y la evaluación de los procesos y resultados formados en la labor educativa.

El rol docente su papel fundamental es de ser orientador , incentivar a los alumnos al desarrollo de competencias , capacidades que deben ser interiorizadas en el proceso educativo , como ente mediador tiene que tener la capacidad de proporcionar elementos conceptuales , procedimentales y actitudinales a los estudiantes , desde su perspectiva de enseñar a pensar y aprender a aprender , en esta acción se busca el desarrollo de competencias en función a las demandas que surgen del entorno de

esta forma interactiva de procesos curriculares ,integrando metodologías y específicas estrategias de aprendizaje .

III. METODOLOGÍA

3.1 Tipo y Diseño de Investigación:

Tipo de Investigación: Es cuantitativo ya que con ayuda de las herramientas de investigación puede servir como guía o referencia a directivos o docentes que ejercerán el liderazgo institucional, aplicando a su vez una nueva metodología de dirección, desarrollando un buen ambiente laboral, aplicando un enfoque de liderazgo transformacional.

El diseño de la investigación: Experimental

En su investigación el autor Tresierra (2018), menciona que los diseños Pre Experimentales, se trabajan con grupos intactos, son grupos que ya están formados antes de la aplicación del taller de esa forma se ejerce así la investigación por convenir al estudio.

- En este diseño Experimental, se aplicará la variable experimental en forma controlada para medir los efectos que genera sobre la variable dependiente.

En detalle se ejecutará la aplicación del Pre tes y el Pos Tes al grupo Experimental.

- El compromiso del Grupo experimental y su participación activa en el desarrollo del presente proyecto a través de una serie de Actividades estratégicas de liderazgo Transformacional para desarrollar una gestión pedagógica basada en el Talento en una Institución educativa Nacional de Piura.

Hipótesis de la investigación

Hipótesis General

Existe diferencia significativa en la mejora de la Gestión Administrativa antes y después de la aplicación de una serie de actividades programadas de estrategias de liderazgo Transformacional para mejorar la Gestión Educativa para desarrollar

una gestión pedagógica basada en el Talento en una Institución educativa Nacional de Piura.

Su representación es la Siguiete:



Dónde:

GE: Grupo Experimental

O= Directivo y docentes de la institución educativa Nacional – Piura-2022

01=Pre tes

02=Post tes

X: Aplicación del Taller de Liderazgo Transformacional para el desarrollo de la gestión pedagógica basada en el Talento.

3.2 Variables y Operacionalización:

Variable Independiente:

Liderazgo Transformacional:

Según el Autor Bernal , (2018) menciona que el “El liderazgo transformacional implica el incremento de las capacidades teniendo en cuenta a los miembros de la organización con el fin de resolver los problemas que se puedan dar individual o colectivamente”.

Variable dependiente.

Gestión Pedagógica:

Según el Autor Sierra Et al (2018) define que: “La Gestión pedagógica es un proceso encaminado al fortalecimiento de los planes educativos en las organizaciones, mantiene una libertad organizacional en el marco de las políticas públicas, y que se logre integrar temas básicos en la institución

enriqueciendo los procesos pedagógicos con el fin de reconocer a las necesidades educativas de nuestra localidad y Región”.

Definición operacional:

Dimensiones de Liderazgo transformacional:

“Existen dimensiones que caracterizan a este estilos según el autor se presentan las siguientes” (Bass & Riggio , 2006).

Carismático:

Según el autor Goleman et al (2008) “un líder carismático es una persona que genera la identificación y el compromiso con la empresa genera confianza para lograr que las demás personas se sientan identificados con sus valores, creencias e ideales , influye a los demás para que tengan su propia auto regulación, autocontrol, motivación interna empatía y las habilidades sociales”.

Motivación inspiracional:

Richards (2016), comunica la visión y entusiasmo el equipo, genera seguridad suficiente para alcanzarla, brindándoles una orientación que permita direccionar las fuerza y intenciones de todos hacia un aprendizaje visibilizando un futuro deseado de esta forma se genera una verdadera motivación, la visión compartida debe ser retadora y plantear nuevas estrategias y propósitos en beneficio de la organización.

Estimulación intelectual:

según el autor carnoneau et al (2018), se refiere a la capacidad de fomentar la imaginación, el razonamiento resolución de problemas, lleva al mismo a líder a cuestionar su forma de trabajo para de esta formar distinguir los problemas detectados desde otro ángulo y de esta forma encontrar soluciones eficaces logra el auto razonamiento, definiendo de esta forma la solución de los problemas, direccionados a encontrar soluciones alternativas.

Consideración individualizada:

En sus investigaciones la autora Amitay et al (2019), describe la importancia de tener en cuenta las necesidades de los trabajadores de una manera personalizada esto permite que se desarrolle un trabajo en equipo eficiente para el logro de mejores resultados , sintiéndose útil y valorado , el líder debe estar atento siempre a las necesidades de sus seguidores ayudándolos en el desarrollo de sus fortalezas y establecer un auto análisis de sus éxitos y fracasos, cada uno de los miembros en base a sus potencialidades y competencias permitirá la asignación de roles en base a sus talentos desarrollando oportunamente y eficazmente diversos retos propuestos en la organización.

➤ Dimensiones de Gestión Pedagógica:

Los aprendizajes pedagógicos forman parte de estas dimensiones ya que están vinculados entre el proyecto, su ejecución y los resultados que se logren en la gestión pedagógica en beneficio de la Institución Educativa.

Planeación Curricular:

Según Minedu (2017) refirió que: “La planificación curricular establece propósitos de organización de la labor pedagógica , permite ordenar ejecutar todo un proceso , proporciona competencias, desempeños , enfoques transversales , considerando los tiempos bimestrales o trimestrales y esta programación es reajutable durante su progreso, en cada unidad didáctica se considera lo planificado para el año ,el tiempo previsto , la evaluación de los criterios y evidencias , fichas de observación , otros que se ejecutaran en la práctica pedagógica , desarrollando un trabajo en equipo elaborado en base a una la programación curricular planificada y distribuida por horas pedagógicas” (p.6)

Ejecución Curricular

En sus investigaciones Vargas (2018), relatan que el proceso de ejecución es referido a implementar la planificación de las actividades escolares con el objetivo de generar logros en el aprendizaje estos procesos se utilizan con el fin de que los estudiantes

aprendan, siendo esencial la metodología y capacidad docente de convertir el aprendizaje en espacios agradables para su desarrollo, en fundamental la ejecución de las sesiones a través de diversas estrategias de enseñanza.

Evaluación Curricular

El ministerio de educación (2018), establece normas legales de evaluación se orienta a identificar los logros , avances y dificultades de los estudiantes teniendo en cuenta la ruta a seguir según el currículo Nacional de la EBR y la calidad de los métodos pedagógicos, los principios y fines según establece la ley general de educación utilizando criterios , indicadores de logro y escalas de evaluación , que permita obtener información valida y confiable referida para la toma de decisiones con el fin de mejorar el proceso pedagógico.

Indicadores:

Dimensión Liderazgo Transformacional:

- ✓ Recibes apoyo por tu director en el desarrollo de tus habilidades intelectuales
- ✓ Generas soluciones creativas cuando se presenta un problema institucional.
- ✓ Sugieres replantear los modelos tradicionales
- ✓ Muestras una actitud inconformista y buscas nuevas formas de trabajo
- ✓ Resuelves un problema analizándolo de distintos puntos de vista
- ✓ Tu director te transmite ánimo para que continúes con tu trabajo laboral
- ✓ Manifiestas ideas y aportes que sin valorados
- ✓ Realizas estrategias laborales en beneficio de tus compañeros
- ✓ Tu director te Transmite optimismo y confianza
- ✓ Tu directo se preocupa por el bienestar de la plana docente
- ✓ Te sientes seguro para ejercer un liderazgo individual
- ✓ Tu director genera entusiasmo para que cumplas con tus actividades
- ✓ Te sientes motivado y con energía para trabajar
- ✓ Delga el directivo Responsabilidades
- ✓ Valora la creatividad en sus docentes
- ✓ Propone incentivos por el esfuerzo en su trabajo
- ✓ Considera tus aportes como solución a los problemas
- ✓ Te interesas por mantener informado y compartir ideas sobre educación
- ✓ Te sientes dispuesto a trabajar

- ✓ Generas un compromiso Grupal en el desarrollo de determinadas tareas
- ✓ Impulsas y ayudas a los demás
- ✓ Es de tu interés mantenerte dispuesto a trabajar
- ✓ Logras mantenerte sereno en momentos de tensión
- ✓ Tu directivo mantiene un trato cordial

Dimensión Gestión Pedagógica

- ✓ Planificas las metas y mejoras de acuerdo al diagnóstico del PEI
- ✓ Te vez orientado y capacitado por el director
- ✓ Se manifiesta el talento docente en tu entorno Laboral
- ✓ Se toman las decisiones de la diversificación del Diseño curricular Nacional
- ✓ Suele reunirse y programas las unidades Proyectos y estrategias
- ✓ Realizas como docente una planificación previa a las sesiones
- ✓ Cumples con las funciones docentes
- ✓ Coordinas las actividades a realizar en la I.E
- ✓ Usas estrategias que favorezcan la integración colectiva
- ✓ Organizas las actividades y estrategias para el logro de los aprendizajes
- ✓ Analizo los objetivos y metas
- ✓ Utilizo diversas herramientas de evaluación
- ✓ Planifico de forma adecuada las actividades de Evaluación
- ✓ Reflexiono críticamente sobre los resultados de los estudiantes
- ✓ Converso en equipo, sobre las decisiones para la mejora de los aprendizajes

Escala de Medición: Ordinal

3.3 Población, Muestra, Muestreo

La Población constituida en una Institución Educativa Nacional, cuenta con 60 docentes que abarcan los 3 niveles educativos, ubicada en el departamento de Piura , provincia de Huancabamba , distrito de Huarmaca , contando con 3 niveles inicial, Primaria y secundaria , la Población y la muestra ha sido seleccionada de modo no probabilístico por ser una muestra muy pequeña.

Tabla 1 -Población

INSTITUCIÓN EDUCATIVA	NIVEL EDUCATIVO	PLANA DOCENTE
Institución Educativa Nacional - Piura	DIRECTOR	1
	DOC. INICIAL	3
	DOC. PRIMARIA	26
	DOC. SECUNDARIA	30
TOTAL		60

Fuente: Relación del Personal docente-Minedu-2022

✓ Criterio de Inclusión:

Directivos y docentes de la Institución Educativa Nacional - Piura, presentan disposición para participar en el programa

✓ Criterios de Exclusión:

_Se excluyó a docentes que se integren a la I.E.P después de haber iniciado el Taller.

_Se excluyo a docentes que tengan un contrato de un mes de trabajo Laboral.

_Se excluye a docentes que no pertenezcan al Taller.

Muestra:

La muestra del objeto de estudio constituida por la Institución Educativa Nacional en Piura ubicada en el departamento de Piura, provincia de Huancabamba, distrito de Huarmaca, se seleccionó la muestra de 39 participantes entre director y docentes, los cuales se comprometieron eficientemente a colaborar con el Proyecto de Investigación.

Tabla 2- Muestra del directivo y docente de la Institucion Educativa

N° DOCENTES	TOTAL
Hombres	16
Mujeres	13
Total	39

Fuente : Relación del Personal docente-Minedu-2022

Muestreo:

Muestreo Probabilístico aleatorio simple.

Unidad de Análisis

En la presente investigación se considera como unidad de análisis el directivo y cada uno de los docentes de una Institución Educativa Nacional de Piura-2022

3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de Datos

Luego de haber seleccionado el diseño y la muestra en función de los objetivos que pretende alcanzar la investigación, se procedió a escoger la técnica de recolección de datos, los instrumentos son los medios materiales que se emplean para escoger y almacenar la información.

El procedimiento que se usará en esta investigación es:

Técnica de la encuesta:

Según el autor Alegre (2004), menciona que la encuesta es una de las técnicas más empleadas en las investigaciones de enfoque cuantitativo, en el cual recolecta la información numérica a una cantidad determinada de sujetos con características similares, del mismo modo la encuesta se aplicó a los 39 docentes, en una institución Educativa Nacional de Piura.

Técnica de Observación

En esta presente investigación se empleará la técnica de la observación con el propósito de describir y registrar, realizando la técnica de recolección de

información en la inspección y estudio de las cosas o hechos como acontecen en la realidad mediante el empleo de los sentidos conforme a las exigencias de la investigación científica y por las teorías que utiliza el investigador (Yuni & Urbano, 2006).

En la Práctica educativa es esencial el uso de esta técnica de observación como un recurso fundamental para evaluar la práctica pedagógica y recoger información sobre las capacidades y actitudes de los directivos y docentes ya sea de manera grupal o personal.

Instrumento:

El instrumento utilizado fue el cuestionario denominado Liderazgo Transformacional y Gestión Pedagógica Basada en el Talento.

“El cual consta de 45 preguntas en total, con 4 alternativas de respuesta: Nunca (01), Ocasionalmente (02), Regularmente (03), siempre (04). Este instrumento está conformado por dos variables, siendo 25 preguntas a la variable de liderazgo transformacional en las dimensiones de Estimulación intelectual, motivación inspiracional, consideración Individualizada, Carisma. Y para la variable de Gestión Pedagógica estuvo conformada por las dimensiones de Planificación, ejecución y evaluación y conformada por 20 preguntas”.

3.5 Procedimientos

El proceso de validación del instrumento Encuesta de Liderazgo transformacional y Gestión Pedagógica se hizo a través de la técnica de incluido por juicio de expertos, según consta en los anexos , quienes realizaron algunas correcciones las cuales se sobresalieron permitiendo plantear un herramienta adecuada.

3.6 Método de análisis de Datos:

Sánchez (2006), Una vez recopilados los datos por medio del instrumento diseñado para la investigación, es necesario procesarlos, ya que la cuantificación y su tratamiento estadístico nos permitirán llegar a conclusiones en relación con la hipótesis planteada, no hasta con recolectar los datos, ni con cuantificarlos adecuadamente. Una simple colección de datos no constituye una investigación.

Es necesario analizarlos, compararlos y presentarlos de manera que realmente lleven a la confirmación o el rechazo de la hipótesis. El procesamiento de datos es el registro de los datos obtenidos, por los instrumentos empleados, mediante una técnica analítica en la cual se comprueba la hipótesis y se obtienen las conclusiones. Por lo tanto se trata de especificar, el tratamiento que se dará a los datos: ver si se pueden clasificar, codificar y establecer categorías precisas entre ellos. El procesamiento, implica un tratamiento luego de haber tabulado los datos obtenidos de la aplicación de los instrumentos, a los sujetos del estudio, con la finalidad de estimar si el taller aplicado es efectivo el cual consiste de 13 sesiones de 35 min , tomando en cuenta la técnica de observación , luego se analizará la evaluación del Post tes para comprobar su efectividad.

3.7 Aspectos éticos:

En el presente trabajo se hace hincapié a los principios éticos de, respeto a la dignidad de la persona y respeto a la propiedad intelectual, así mismo se reconoce que toda información utilizada en el presente trabajo ha sido utilizada para fines académicos exclusivamente.

IV. RESULTADOS

Se analizó la información recopilada de acuerdo a los objetivos propuestos en la presente investigación, obteniendo:

Objetivo específico 1: Determinar el nivel de liderazgo transformacional en los docentes y directivos de la institución educativa nacional de Piura.

Tabla 3 -Liderazgo transformacional según los docentes y directivos de la institución en estudio

Var. / Dim.	Nivel	Escala	fi	%
Liderazgo transformacional	Alto	75 a 100	3	8%
	Medio	50 a 75	16	41%
	Bajo	25 a 50	20	51%
Estimulación intelectual	Alto	15 a 20	0	0%
	Medio	10 a 15	20	51%
	Bajo	5 a 10	19	49%
Motivación inspiracional	Alto	32 a 24	3	8%
	Medio	16 a 24	14	36%
	Bajo	8 a 16	22	56%
Consideración individualizada	Alto	27 a 36	3	8%
	Medio	18 a 27	15	38%
	Bajo	9 a 18	21	54%
Carisma	Alto	9 a 12	2	5%
	Medio	6 a 9	13	33%
	Bajo	3 a 6	24	62%

Nota. fi=cantidad de docentes y directivos.

En la tabla 1, se evidencia que el liderazgo transformacional se presentó en nivel bajo según el 51% de los docentes y directivos participantes en la investigación, un 41% lo consideró en nivel medio y un 8% en nivel alto. En cuanto a su dimensión estimulación intelectual, el 49% la percibió en nivel alto y un 51% en nivel medio. La dimensión motivación inspiracional fue percibida por un 56% en nivel bajo, un 36% en nivel medio y un 8% en nivel alto. La dimensión consideración individualizada, el 54% de los docentes y directivos en estudio la percibieron en nivel bajo, un 38% en nivel medio y un 8% en nivel alto. En el caso de la dimensión carisma, un 62% de los docentes la percibieron en nivel bajo, un 33% en nivel medio y un 5% en nivel alto.

Objetivo específico 2: Determinar el nivel de gestión pedagógica previo al alcance de las estrategias de liderazgo transformacional en los docentes y directivos de la institución educativa nacional de Piura

Tabla 4
Gestión pedagógica pre-test según los docentes y directivos de la institución en estudio

Var. / Dim.	Nivel	Escala	fi	%
Gestión pedagógica	Alto	80 a 60	3	8%
	Medio	60 a 40	16	41%
	Bajo	40 a 20	20	51%
Planificación	Alto	44 a 33	3	8%
	Medio	33 a 22	15	38%
	Bajo	22 a 11	21	54%
Ejecución	Alto	12 a 16	2	5%
	Medio	8 a 12	12	31%
	Bajo	4 a 8	25	64%
Evaluación	Alto	15 a 20	4	10%
	Medio	10 a 15	11	28%
	Bajo	5 a 10	24	62%

Nota. fi=cantidad de docentes y directivos.

En la tabla 2 se muestra que la gestión pedagógica fue percibida por el 51% de los docentes y directivos en nivel bajo, un 41% la percibió en nivel medio y un 8% en un nivel alto. En referencia a sus dimensiones, un 54% la percibió en nivel bajo, un 38% en nivel medio y un 8% en nivel alto. En cuanto a la ejecución, un 64% de los participantes en el estudio la percibieron en nivel bajo, un 31% en nivel medio y un 5% en nivel alto. La dimensión evaluación fue percibida en nivel bajo por el 62% de los docentes y directivos, un 28% la percibió en nivel medio y un 10% en nivel alto.

Objetivo específico 3: Determinar la relación entre el liderazgo transformacional y la gestión pedagógica en los docentes y directivos de la institución educativa nacional de Piura

De acuerdo a la prueba de Shapiro-Wilk, para determinar la presencia de la distribución normal en el comportamiento de las variables en estudio, se encontró que ambas no presentan una distribución normal (Sig.<0,05), por lo que se optó por utilizar la prueba de Rho de Spearman.

Tabla 5

Análisis correlacional según la prueba e Rho de Spearman para la relación entre el liderazgo transformacional y la gestión pedagógica previo al alcance de estrategias

Variables	Coeficiente	Sig.	Rho
Liderazgo transformacional	Rho de Spearman	0,000	0,860
Gestión pedagógica			

Nota. Sig.=Significancia; Rho=Estadístico Rho de Spearman.

En la tabla 3 se muestra que, según la aplicación de la prueba de Rho de Spearman, las variables liderazgo transformacional y gestión pedagógica muestran una relación significativa debido a que su valor de significancia fue menor del 5%. Esta relación de acuerdo al coeficiente de Rho, es positiva y presenta un nivel alto, dado al valor de 0,86.

Objetivo específico 4: Determinar el nivel de gestión pedagógica posterior al alcance de las estrategias de liderazgo transformacional en los docentes y directivos de la institución educativa nacional de Piura

Tabla 6

Gestión pedagógica post-test según los docentes y directivos de la institución en estudio

Var. / Dim.	Nivel	Escala	fi	%
Gestión pedagógica	Alto	80 a 60	31	79%
	Medio	60 a 40	8	21%
	Bajo	40 a 20	0	0%
Planificación	Alto	44 a 33	30	77%
	Medio	33 a 22	9	23%
	Bajo	22 a 11	0	0%

Ejecución	Alto	12 a 16	19	49%
	Medio	8 a 12	20	51%
	Bajo	4 a 8	0	0%
Evaluación	Alto	15 a 20	22	56%
	Medio	10 a 15	17	44%
	Bajo	5 a 10	0	0%

Nota. fi=cantidad de docentes y directivos.

En la tabla 4, se muestra que la gestión pedagógica tras fortalecer al liderazgo transformacional de los docentes y directivos de la institución educativa alcanzó un nivel alto, según el 79%, un 21% la percibió en nivel medio. En cuanto a la planificación, esta fue percibida por un 77% de los participantes de la investigación en nivel alto, y un 23% en nivel medio. En referencia a la dimensión ejecución, un 49% la percibe en nivel alto y un 51% en nivel medio. Un 56% de los docentes y directivos percibieron a la dimensión evaluación en nivel alto, un 44% en nivel medio.

Objetivo general: Determinar el efecto de las estrategias de liderazgo transformacional en la gestión pedagógica de los docentes y directivos de la institución educativa nacional de Piura

Se analizó aplicando la prueba de Shapiro-Wilk para determinar si gestión pedagógica, tanto pre como post estrategias, tuvo un comportamiento que se ajusta a la distribución normal, encontrándose que, según su significancia, no se evidencia presencia de normalidad, motivo por el cual se procedió a comparar con la prueba t de student para muestras relacionadas, debido a que se estudió en cuánto los docentes y directivos mejoraron en gestión pedagógica.

Tabla 7
Análisis estadístico de comparación de la gestión pedagógica pre y post estrategias de liderazgo transformacional

Variabes	n	Media	Desviación estándar
Gestión pedagógica pre test	39	42,05	9,94

Gestión pedagógica post test	39	65,10	5,43
------------------------------	----	-------	------

Nota. n=cantidad de docentes y directores participantes en estudio

En la tabla 5 se observa que el puntaje medio de la gestión pedagógica incrementó de 42,05 a 65,10 tras su fortalecimiento con estrategias de liderazgo transformacional. Así mismo, la variabilidad de los puntajes de los test aplicados disminuyó tras este fortalecimiento.

Tabla 8
Prueba de T de student de comparación de la gestión pedagógica pre y post estrategias de liderazgo transformacional

Variables	t	gl	Sig.	Intervalo con un 95%
Gestión pedagógica pre test - Gestión pedagógica post test	-26,517	38	0,000	-24,8 a -21,3

Nota. t=prueba t de student; gl.=grados de libertad; Sig.=Significancia

En la tabla 6 se muestra que existe diferencias significativas (Sig.<0,000) entre la gestión pedagógica pre y post test, lo que representa que se dieron cambios en dicha variable tras el fortalecimiento con estrategias de liderazgo transformacional. Estas diferencias oscilan entre 24,8 y 21,3 puntos. El valor negativo de la prueba t representa que se dio mejoras en la gestión pedagógica, pues el valor del post test fue mayor que del pre test. Con estos resultados se puede contrastar la hipótesis de investigación que indica que las estrategias de liderazgo transformacional provocan un efecto positivo en la gestión pedagógica de los docentes y directivos de la institución educativa en estudio.

V. DISCUSIÓN

- ✓ En la presente investigación se planteó como objetivo general de investigación el determinar el efecto de las estrategias de liderazgo transformacional en la gestión pedagógica de los docentes y directivos de la institución educativa nacional de Piura, esto en base a algunos aportes teóricos, tal es el caso de Tourish et al. (2010), quienes señalaron que el liderazgo transformacional tiende a representarse como un proceso mediante el cual los líderes ejercen una influencia 'de arriba hacia abajo' sobre las actividades de los demás, al mismo tiempo que afirman que sus organizaciones tienen un propósito común y persiguen un interés colectivo; del mismo modo, Fiedman (2004), indicó que el marco transaccional del liderazgo sistémico necesita un liderazgo escolar que sea colectivo, democrático y comprensivo en su amplitud de interdependencia, a fin de generar la transformación educativa.
- ✓ A partir de los resultados del presente estudio, se encontró que tras la aplicación de la prueba de Rho de Spearman, las variables liderazgo transformacional y gestión pedagógica muestran una relación significativa debido a que su valor de significancia fue menor del 5%. Esta relación de acuerdo al coeficiente de Rho, es positiva y presenta un nivel alto, dado al valor de 0,86. Así mismo, en un análisis descriptivo, se encontró que el puntaje medio de la gestión pedagógica incrementó de 42,05 a 65,10 tras su fortalecimiento con estrategias de liderazgo transformacional y la variabilidad de los puntajes de los test aplicados se vio disminuida, siendo esto último reflejo que los resultados se homogenizaron. En un análisis inferencial que permitió resolver el objetivo de la investigación se demostró que existe diferencias significativas (Sig.<0,000) entre la gestión pedagógica pre y post test, lo que representa que se dieron cambios en dicha variable tras el fortalecimiento con estrategias de liderazgo transformacional. Estos cambios son positivos, reflejando una mejora en la gestión pedagógica, pues el valor del post test fue mayor que del pre test.

- ✓ Estos resultados son coincidentes con lo encontrado por Cavagnaro y Carvajal (2020), quienes señalaron que debe existir un liderazgo en el plantel, asumido por los directivos, a fin de que las funciones de planear, organizar, dirigir y controlar, permita cumplir con los lineamientos y políticas educativas. Del mismo modo, son coincidentes con los aportes de Luperdi (2018), quien indicó que la relación entre el liderazgo transformacional y la gestión pedagógica es positiva y alta, y que los docentes brindan soporte en los procesos de calidad, motivo por el cual las instituciones deben contar con profesionales que muestren liderazgo para lograr transformar y promuevan o inspiren a los colegas en mejorar los procesos y contribuir en la formación académica.
- ✓ Por su parte, Caján (2016), indicó que la propuesta basada en el liderazgo transformacional permite el desarrollo educativo y facilita a los docentes en su labor académica, a la vez alcanza en ellos satisfacción laboral. Así mismo, Sardón (2017), encontró que la relación entre el liderazgo transformacional y la gestión educativa es existente, tanto a nivel de constructo como dimensional, por lo que la motivación, la estimulación, la consideración, la actuación, se asocian a la gestión educativa. Aportes que coinciden con lo encontrado en la presente investigación.
- ✓ También es coincidente con los aportes de Laureano (2019), quien indicó que a medida que el liderazgo transformacional se presente de manera óptima, la gestión pedagógica mostrará un comportamiento en la misma tendencia, tanto a nivel de variable como a nivel de dimensiones como la influencia idealizada, motivación inspiracional, estimulación y consideración intelectual. De igual forma, Tirado y Heredia (2022), señalaron que el liderazgo transformacional resulta relevante en la gestión educativa debido a la contribución en los procesos institucionales, así mismo, genera que los docentes puedan mostrar su compromiso y creatividad, con la finalidad de cumplir con las actividades de la gestión educativa, siendo estos últimos aportes también coincidentes con los resultados de la presente.

✓ Y, por último, Velázquez (2020), indicó que el liderazgo que todo director ejerce es de relevancia para dirigir los procesos institucionales, siendo este el que debe proponer las estrategias para que los docentes participen. Así mismo, resulta de interés que se identifique el tipo de liderazgo de los docentes, y como este los conlleva a mejorar la calidad en la institución y el cumplimiento de los procesos de gestión educativa, cuyo aporte también es coincidente con los resultados obtenidos en la investigación, que también coinciden con los aportes teóricos de Tourish et al. (2010) y Friedman (2004), por lo que puede concluirse que entre las estrategias en base al liderazgo transformacional generan un efecto en la gestión pedagógica en una institución educativa.

VI. CONCLUSIONES

- ✓ En cuanto al objetivo específico 1 “Determinar el nivel de liderazgo transformacional en los docentes y directivos de la institución educativa nacional de Piura”, se obtuvo que el liderazgo transformacional se presentó en nivel bajo según el 51% de los docentes y directivos participantes en la investigación, un 41% lo consideró en nivel medio y un 8% en nivel alto. Por consiguiente, en sus dimensiones, se encontró que, en estimulación intelectual, el 49% la percibió en nivel alto y un 51% en nivel medio. La dimensión motivación inspiracional fue percibida por un 56% en nivel bajo, un 36% en nivel medio y un 8% en nivel alto. La dimensión consideración individualizada, el 54% de los docentes y directivos en estudio la percibieron en nivel bajo, un 38% en nivel medio y un 8% en nivel alto. En el caso de la dimensión carisma, un 62% de los docentes la percibieron en nivel bajo, un 33% en nivel medio y un 5% en nivel alto.

- ✓ En el objetivo específico 2 “Determinar el nivel de gestión pedagógica previo al alcance de las estrategias de liderazgo transformacional en los docentes y directivos de la institución educativa nacional de Piura”, se obtuvo que la gestión pedagógica fue percibida por el 51% de los docentes y directivos en nivel bajo, un 41% la percibió en nivel medio y un 8% en un nivel alto. En referencia a sus dimensiones, un 54% la percibió en nivel bajo, un 38% en nivel medio y un 8% en nivel alto. En cuanto a la ejecución, un 64% de los participantes en el estudio la percibieron en nivel bajo, un 31% en nivel medio y un 5% en nivel alto. La dimensión evaluación fue percibida en nivel bajo por el 62% de los docentes y directivos, un 28% la percibió en nivel medio y un 10% en nivel alto.

- ✓ En el objetivo específico 3 “Determinar la relación entre el liderazgo transformacional y la gestión pedagógica en los docentes y directivos de la institución educativa nacional de Piura” muestran que las variables de liderazgo transformacional y gestión pedagógica evidencian una relación significativa

debido a que su valor de significancia fue menor del 5%. Esta relación es positiva y presenta un nivel alto, dado al valor de 0,86.

- ✓ En el objetivo específico 4 “Determinar el nivel de gestión pedagógica posterior al alcance de las estrategias de liderazgo transformacional en los docentes y directivos de la institución educativa nacional de Piura”, se logró que la gestión pedagógica tras fortalecer al liderazgo transformacional de los docentes y directivos de la institución educativa alcanzó un nivel alto. En cuanto a la planificación se logró un nivel alto en cuanto a las estrategias. En la dimensión de ejecución se logró un nivel medio y en la dimensión de evaluación en un nivel alto.

- ✓ Y por último en cuanto al objetivo general de la investigación denominado “Determinar el efecto de las estrategias de liderazgo transformacional en la gestión pedagógica de los docentes y directivos de la Institución Educativa nacional de Piura”, se obtuvo un puntaje medio de la gestión pedagógica donde incrementó de 42,05 a 65,10 tras el fortalecimiento con estrategias de liderazgo transformacional. Así mismo, se muestra que existe diferencias significativas (Sig.<0,000) entre la gestión pedagógica pre y post test. Esto demuestra que se dieron cambios en dicha variable tras el fortalecimiento con estrategias de liderazgo transformacional. Con estos resultados se puede contrastar la hipótesis de investigación que indica que las estrategias de liderazgo transformacional provocan un efecto positivo en la gestión pedagógica de los docentes y directivos de la institución educativa en estudio.

VII. RECOMENDACIONES:

- ❖ El director de la Unidad de Gestión Educativa Local debería, promover talleres de capacitación para directores con la finalidad de mejorar la gestión educativa, mediante la firma de convenios con universidades e instituciones públicas y privadas.
- ❖ El director de las I.E. de la Red Educativa debería mejorar las estrategias de comunicación con los docentes que permita formar equipos que permitan mejorar la gestión de la institución educativa, poner en práctica el liderazgo transformacional en sus instituciones educativas y redes educativas.
- ❖ Los docentes de la Institución Educativa es una fuerza necesaria en la institución educativa por lo tanto se debe fortalecer el liderazgo, para apoyar de manera eficiente la gestión de la institución educativa.
- ❖ Diseñar y aplicar las estrategias de liderazgo transformacional propuestas en la presente investigación en las diversas redes educativas del ámbito de la región Piura con la finalidad de mejorar la gestión educativa en cada una de las redes educativa.

REFERENCIAS

- Alfonso, O. (2013). Gerencia educativa. Desafíos y oportunidades. Trujillo (Perú): Ediciones Vallejianas.
- Alegre, V. J. (2004). La Gestión del conocimiento como motor de la innovación: Lecciones de la industria de alta tecnología para la empresa.
- Avolio, B, & Bass, B. (2004) Multifactor Leadership Questionnaire. Third Edition Manual and Sampler Set. Mind Garden,
- AMITAY, M., POPPER, & LIPSHITZ, R. (2019). Leadership styles and organizational learning in community clinics. *The Learning Organization*, Vol. 12 No. 1, pp. 57-70.
- BARNEY, J. (1991). Firm resources and the theory of competitive advantage. *Journal of Management*, Vol. 17 No. 1, pp. 99-120.
- Boland,S,G B(2007) La gestión de las relaciones y la responsabilidad social
- BASS, R. M. (2006). From transactional to transformational leadership: Learning to share the vision. *Organizational Dynamics*, Vol. 18 No. 3, pp. 19-31.
- Batista (2019). Gestión Pedagógica. Recuperado en cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/cybertesis/4240/1/Salinas_ee.pdf
- Bass, B. (1999) "Two Decades of Research and Development in Transformational Leadership". En: *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 8 (1), 9-13.
- Cámara, E. (2013). Liderazgo y participación desde la escuela. España
- Cuevas, R. (2011). Gerencia, gestión y liderazgo educativos. Lima, Perú. Editorial San Marcos E.I.R.L
- CHARBONNEAU, D., BARLING, J., & KELLOWAY, E. K. (2018). Transformational leadership and sports performance: The mediating role of intrinsic motivation. *Journal of Applied Social Psychology*, Vol. 31
- Fayol, H. (1971). Administración industrial y general. 1ª. Ed. en español. México: Editorial Herrero Hermanos, S.A.
- Goleman. P. (2008). Organizational Learning: The Contributing Processes and the Literatures. *Organization Science*, Vol. 2 No. 1, pp. 88-115.
- Gallegos, F. (2016). La dirección pedagógica de las instituciones de educación

superior. Un estudio sobre el liderazgo educacional. En Ministerio de Ciencia y Cultura, Premios nacionales de investigación educativa 2016. Madrid.

- Gonzáles, J. (2018, 08 de julio). “Para evaluar el desempeño se emplean números, pero también sentido común”. UDEP. Recuperado de http://udep.edu.pe/hoy/2015/para_evaluar-el-desempeno-se-emplean-numeros-pero-tambien-sentido-comun.
- 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.
- Lussier R y Achua C. (2005). Liderazgo, Teoría. Aplicación. Desarrollo de Habilidades. (2° edición). México: Thomson Learning.
- Loza, G. (2013). El liderazgo Directivo en la Gestión Pedagógica de las Escuelas de Calidad (tesis de grado). Universidad Pedagógica Nacional. Recuperado el 01 de septiembre 2015 de: <http://200.23.113.59/pdf/29983.pdf>
- Lara, S. (2007). Transitando desde la gestión de un establecimiento hacia la gestión de un centro de desarrollo educativo. Madrid: Edit. Educare.
- MINEDU. (2017). La gestión de la calidad. Lima (Perú). <http://www.minedu.gob.pe/superiorpedagogica/aseguramiento-de-la-calidad/>
- Oliveros D. (2011). Liderazgo del docente y gestión pedagógica en Educación Media General. (Tesis maestría). Venezuela: Universidad de Zulia. Recuperado de: http://tesis.luz.edu.ve/tde_busca/archivo.php?cod Arquivo=4129
- Paredes, M. (2017, 28 de febrero). “Más que empleados, comunidad”. UDEP. Recuperado de <http://udep.edu.pe/hoy/2017/mas-que-empleados-comunidad>
- Palacios G.T (2019). Estrategias de Liderazgo; Perú, 2006, Editorial Lima. Perú
- Ramos, F. M. (2019). *Liderazgo del director y su gestión educativa de la Institución Educativa San Juan de Lurigancho*. [Tesis de maestría]. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/34814/RAMOS_H_F.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Perú, Ministerio de Educación (2014). Marco del Buen Desempeño del Directivo. Lima: MINEDU. Recuperado desde: http://www.minedu.gob.pe/n/xtras/marco_buen_desempeno_directivo.pdf

- Rodriguez K. (2018). Effectiveness correlates of transformational and transactional leadership: A meta-analytic review of the mlq literature.
- RICHARDS, G. (2016). Benchmarking the learning capability of organizations. *European Management Journal*, Vol. 15 No. 5, pp. 575-583.
- Sierra, G. M. (2016). Liderazgo educativo en el siglo XXI, desde la perspectiva del emprendimiento sostenible. *Revista Escuela de Administración de Negocios*. <https://journal.universidadean.edu.co/index.php/Revista/article/view/1562>
- Sorados, M. M. (2010). *Influencia del Liderazgo en la calidad de la gestión educativa*. [Tesis de Maestría]. https://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12672/2388/Sorados_pm.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Schmelkes, Sylvia (1994) *Hacia una mejor calidad de nuestras escuelas*.
- Sánchez, H. & Reyes, C (2006). *Metodología y diseños en la investigación científica* (4ª Ed., p. 38). Lima: Editorial Visión Universitaria.
- UNESCO (2009). Conferencia Mundial sobre la Educación Superior – 2009: La nueva dinámica de la educación superior y la investigación para el cambio social y el desarrollo. Recuperado el 05 de agosto, 2014 de: http://www.unesco.org/education/WCHE2009/comunicado_es.pdf
- Valencia, E. (2017). *La gestión educativa y su relación con el liderazgo de los directores en las instituciones educativas iniciales de la red n°09 Ate Vitarte*. [Tesis de maestría]. <https://repositorio.une.edu.pe/bitstream/handle/UNE/1307/TM%20CE-Ge%203097%20V1%20-%20Valencia%20Vargas.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Yuni y Urbano (2006). *Importancia de las técnicas de observación*. Barcelona: Vivens- Vives

ANEXOS

MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

TÍTULO	VARIABLES	DESCRIPCIÓN	DIMENSIÓN	CATEGORÍA	SUB CATEGORÍA	ESCALA VALOR	INSTRUMENTO
Estrategias de liderazgo transformacional para desarrollar una gestión pedagógica basada en el talento en una institución educativa nacional en Piura.	V. Ind.: Liderazgo Transformational	Según el Autor Bernal et al (2018), menciona que el El liderazgo transformacional implica el incremento de las capacidades teniendo en cuenta a los miembros de la organización con el fin de resolver los problemas que se puedan dar individual o colectivamente.	LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL	Estimulación Intelectual	1.Cuestionar las formas tradicionales de hacer las cosas. 2.Estimula el pensamiento de superación. 3.solucion a los problemas usando el razonamiento y el liderazgo.	ORDINAL CUANTITATIVO 1= POCO 2= REGULAR 3= BUENO 4= EXELENTE	Cuestionario de Liderazgo
				Motivación inspiracional	1.Orienta el trabajo en equipo 2.Propone incentivos de trabajo productivo. 3.Bienestar del grupo		
				Consideración Individualizada	1.Identifica las necesidades y capacidades de otros 2.promueve el autodesarrollo 3.muestra el valor individual a los demás. 4. identificar las deficiencias de la organización.		
				Carisma	1. transmisión de seguridad en sus decisiones 2. medios innovadores y no convencionales 3. crea admiración 4.Tiene capacidad de convicción		

					4. Observa y registra actitudes durante el desempeño de los estudiantes. 5. Decisiones de mejora		
--	--	--	--	--	---	--	--

CUESTIONARIO DE LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL Y GESTIÓN PEDAGÓGICA BASADA EN EL TALENTO EN DOCENTES

Instrucciones: *Estimado docente el presente cuestionario tiene el propósito de obtener información para conocer el Liderazgo Transformacional de la Institución y la gestión pedagógica, lo cual agradecemos su amabilidad en responder con mayor sinceridad posible cada uno de las oraciones que aparecen a continuación. Cabe mencionar que este cuestionario es ANÓNIMO. Lea atentamente cada una de las oraciones que aparecen a continuación y marque con un aspa (x) aquella columna que exprese su opinión respecto al trabajo educativo.*

Asimismo, use el criterio de valoración de la escala de respuestas que aparece a continuación:

1. Nunca	2. Ocasionalmente	3. Regularmente	4. Siempre
----------	-------------------	-----------------	------------

ENUNCIADOS	ESCALA			
	1	2	3	4
LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL				
ESTIMULACIÓN INTELECTUAL				
1. Tu director de apoya en el desarrollo de tus habilidades intelectuales.				
2. Generas soluciones creativas cuando se presenta un problema institucional.				
3. Sugieres que los modelos habituales o tradicionales de la institución puedan ser replantearlos para mejorarlos.				
4. Muestras una actitud inconformista y buscas nuevas formas de trabajo para lograr mejores resultados laborables.				
5. Para resolver algún problema, los docentes animan a sus otros colegas a analizarlo desde distintos puntos de vista.				
MOTIVACIÓN INSPIRACIONAL				
6. En la Institución Educativa el director le transmite ánimos a todos los docentes para que cumpla con sus actividades laborables.				
7. Cómo docente manifiestas ideas, aportes que son valorados y aceptados por tus otros colegas.				
8. Realizas estrategias laborales que motiven el trabajo Grupal en la institución.				

9. Su director le transmite optimismo y confianza para que ejecute sus actividades adecuadamente.				
10. Su director se preocupa por el bienestar de la plana docente.				
11.Me siento seguro para ejercer un liderazgo individual.				
12.Su director genera entusiasmo para que cumpla efectivamente con sus actividades.				
13. Me siento motivado y con energía para trabajar en la Institución Educativa				
CONSIDERACIÓN INDIVIDUALIZADA				
14.Delega el directivo responsabilidades a sus docentes.				
15.Valora el directivo la creatividad de sus docentes.				
16.Propone incentivos por el esfuerzo de su trabajo pedagógico.				
17.Valora el directivo y reconoce tus talentos pedagógicos.				
18. Su director considera tus aportes como solución de problemas presentados en la institución.				
19. Te interesas por mantenerte informado y compartir ideas sobre educación.				
20. A partir de las propuestas establecidas por dirección, usted como docente genera un compromiso grupal en el desarrollo de determinadas tareas.				
21. Como docente impulsas y ayudas a los demás en la resolución de problemas.				
22.Es de tu interés mantenerte dispuesto a trabajar.				
CARISMA				
23.Por su integridad, los docentes de tu centro de trabajo inspiran respeto y admiración entre colegas.				
24.Logras mantenerte serenos y ecuanímenes en momentos de tensión o de conflicto social.				
25. Tu directivo Mantiene un trato amable , entusiasta y cordial hacia sus docentes.				
GESTIÓN PEDAGÓGICA				ESCALA
				1
				2
				3
				4
PLANIFICACIÓN				
26.Planificas las metas y mejoras de acuerdo al diagnóstico del PEI				

27. Te vez orientado, capacitado por el director de acuerdo a tus necesidades pedagógicas en forma continua para el logro educativo.				
28. Se manifiesta el talento docente en tu entorno profesional				
29. Posee un nivel de preparación profesional en cuanto a la calidad de gestión del trabajo educativo.				
30. Se toman decisiones en la diversificación del diseño curricular nacional.				
31. Suele reunirse y programar las unidades, proyectos y estrategias.				
32. Como docente realizas una planificación previa a las sesiones.				
33. Realiza actividades de inicio de clase que motiven a los estudiantes a la participación.				
34. Cumples con las funciones docentes designadas.				
35. Coordinas las actividades a realizar en la institución Educativa.				
36. Planifico los equipos, instrumentos materiales y recursos necesarios para la sesión de clase.				
EJECUCIÓN				
37. Suelo usar estrategias didácticas que favorezcan la integración colectiva en la institución Educativa.				
38. Organizo las actividades y estrategias para el logro de los aprendizajes.				
39. Los estudiantes construyen aprendizajes fundamentales relacionados con el contenido del curso.				
40. Analizo los objetivos y metas que orienten su accionar en su trabajo				
EVALUACIÓN				
41. Utilizo diversas herramientas de evaluación en sus evaluaciones				
42. Planifico de forma adecuada las actividades de evaluación				
43. Reflexiono críticamente sobre los resultados de sus estudiantes				
44. Observa y registra actitudes durante el desempeño de mis estudiantes				
45. Converso en equipo, sobre las decisiones para la mejora de los aprendizajes tras analizar los resultados de la evaluación.				

¡Gracias por su participación!

**ORGANIZACIÓN DE LAS ESTRATÉGIAS DE LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL EN LA MEJORA DE UNA GESTIÓN PEDAGÓGICA
BASADA EN EL TALENTO EN UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA NACIONAL DE PIURA**

DIMENSIONES DE LIDERAZGO TRANSFORMADOR	TALLERES	ESTRATÉGIAS	MEDIOS Y MATERIALES	INSTRUMENTOS Y EVALUACIÓN
Estimulación Intelectual	01: Un paso al Cambio 02: ¿Puedo ser un Líder? 03: El Valor de ser Solidarios	_Video: “El Delfín” _Video sobre Estilos – Liderazgo _Análisis del perfil de un Líder	DVD Televisor	Fichas de observación
Motivación Inspiracional	04: Importancia de trabajar en Grupo 05: Somos Líderes Valiosos	_Resolución de Problemas _Dinámica Grupal	Fichas impresas Equipos multimedia	Fichas de análisis
Consideración Individualizada	06: Me auto Desarrollo como Profesional 07 Un espacio Para conocernos realmente	_Solución de casos _Realizan un FODA Personal	Fichas impresas Fichas impresas	Fichas de análisis Fichas de autoevaluación
Carisma	08: Somos Exitosos 09: Estilos de Liderazgo 10: Soy un Líder Transformacional	_Dinámica Grupal _Juego de Roles	_Juegos grupales _Equipos multimedia	Ficha de observación
EVALUACIÓN				

TALLER ESTRATÉGIAS DE LIDERAZGO

Descripción de la Propuesta:

ESTRATÉGIAS DE LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL GESTIÓN PEDAGÓGICA BASADA EN EL TALENTO EN UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA NACIONAL EN PIURA.

1. Datos Informativos

1.1 DRE: Piura

1.2 UGEL: Huarmaca

1.3 DIRIGIDO: Directivo y docentes

1.4 DURACION: 1 mes – 10 Talleres

1.5 RESPONSABLE: Lic Ropsany Nataly Pacheco Aldeán

2. PRESENTACIÓN

El taller de liderazgo transformacional en una institución educativa Nacional usará un conjunto de valiosas estrategias diseñadas y seleccionadas al ser aplicadas en los talleres presenciales que se desarrollarán de manera dinámica y variada que van desde un análisis o diagnóstico para verificar como se encuentra la institución educativa y la realización de diálogos para su respectivo análisis, de manera secuencial en los diversos talleres que se organizarán se analizaran las diversas situaciones y se plantearán formas de trabajo cooperativo para fortalecer la gestión pedagógica del directivo y docentes , con el propósito de solucionar la problemática presentada en la institución educativa ya mencionada de manera más eficiente y eficaz.

3. FUNDAMENTACIÓN

Mi propuesta se fundamenta teniendo en cuenta la necesidad de aplicar estrategias de liderazgo transformacional basada en la gestión pedagógica con la finalidad de desarrollar actitudes que permitan fortalecer la capacidad de liderazgo colectivo e individual de los docentes. La estructura

del programa se fundamenta en la teoría de liderazgo transformacional propuesto por Bernard Bass., la teoría socioeducativa de Paulo Freire con la finalidad de brindar una solución social educativa.

El enfoque sistémico fortalece la estructura, orienta y explica el funcionamiento del Taller. Sobre esta base se han construido los ejes dinámicos

4. OBJETIVOS

- ❖ Diseñar estrategias para fortalecer el liderazgo transformacional de los docentes en la Institución Educativa en estudio
- ❖ Fortalecer la capacidad de liderazgo transformacional de los docentes en la Institución Educativa en estudio.
- ❖ Asegurar una cultura de liderazgo transformacional entre los docentes integrantes de la Institución Educativa
- ❖ Mejorar la gestión educativa en base a la estrategia de Liderazgo

5. MODELO DE LA PROPUESTA

Según el autor Bass (1985) manifiesta que el liderazgo transformador incluye cuatro componentes: • Carisma (desarrollar una visión), en este momento los docentes se motivan con la intervención de un líder transformador que ha podido solucionar diversos obstáculos • Inspiración (motivar para altas expectativas), los líderes convencen a los trabajadores a la realización de actividades que consideran imposibles de realizar, para ello los organiza y lidera con el fin de dar notables resultados, consideración individualizada (prestar atención, respeto y responsabilidad), el líder debe reconocer a cada integrante, sus potencialidades y habilidades que maneja y tomarlo al servicio del equipo, el director (docentes) de la red educativa gestión pedagógica, estimulación intelectual consideración individualizada carisma motivación inspiracional • Estimulación intelectual (proporcionar nuevas ideas y enfoques). el liderazgo transaccional, por su parte, se define por dos componentes: o hacer concesiones a los intereses personales mediante recompensas contingentes en función a los resultados.

ESTRATÉGIAS

Inicialmente se proyectará un video de detección de problemas en las instituciones educativas , luego se analizará el problema central de la institución educativa para ello se usaran la técnica del árbol de problemas.

Para cada taller se diseñaran diversas estrategias, se les pedirá que anoten las ideas principales que inspiren a ser mejores lideres con el fin de solucionar los problemas, también mediante una lluvia de ideas y las ideas o pasos que debe de seguir un líder ante el problema , en la dirección de los grupos de trabajo, durante el desarrollo de este taller se usaran diversas herramientas de observación , cuestionario, guía de observación.

La propuesta presenta 10 sesiones, cada uno para cada dimensión del liderazgo transformacional, las que son: Influencia Idealizada (Atribuida), Influencia Idealizada (Conductual), Motivación Inspiracional, Estimulación Intelectual, Consideración Individualizada. Cada taller tendrá una duración de 45 minutos; sin embargo, es importante mencionar que hay actividades que requieren de más tiempo, esto debido a que se enfatiza en la participación de todos los docentes durante el desarrollo de las mismas. Además, los procesos de autoevaluación, reflexión y compromiso tuvo un carácter personalizado y participativo.

La duración del taller será de 1 mes aproximadamente.

SESIÓN 01: Un Paso al cambio		
Objetivo: Analizar y reflexionar sobre los problemas existentes en su Institución Educativa.		Medios y materiales
INICIO	<p>Iniciamos con una dinámica llamada por nombre: “Tres Verdades y Una mentira”</p> <p>Todos los docentes escriben sus nombres y tres cosas verdaderas y una falsa acerca de sí mismos en una hoja grande de papel. Por ejemplo, ‘Al docente Alfonso le gusta cantar, le encanta el fútbol, tiene cinco esposas y le encanta la ópera’. Luego los participantes circulan con sus hojas de papel. Se unen en parejas, enseñan sus papeles a cada uno y tratan de adivinar cuál información es mentira</p>	<p>Dialogo</p> <p>Video</p>
DESARROLLO	<p>Problematización:</p> <p>Iniciamos la actividad Con un video del trabajo que desarrollan todas las entidades educativas en la cual se evidencia la mala organización que existe en las instituciones educativas, se formulan preguntas ¿Cómo se viene trabajando en su Institución educativa? ¿Presenta algunas dificultades?</p> <p>Análisis de la información</p> <p>Los directivos y docentes analizan detenidamente la problemática existente en su institución para el análisis usan la técnica del árbol de problemas.</p> <p>Toma de decisiones</p> <p>Con el respectivo análisis en la que se encuentra la institución educativa se acuerda tener en cuenta la técnica del árbol de problemas en la que cada docente menciona las diversas problemáticas, se toman decisiones acertadas para las posibles soluciones futuras.</p>	<p>Video</p> <p>Hojas boom</p> <p>Lapiceros</p> <p>Técnica del árbol de Problemas</p>
CIERRE	<p>Dialogo:</p> <p>Les gusto la actividad ¿Cuál sería tu alternativa de solución? ¿Cual es tu propuesta para cambiar los errores?.</p> <p>¿estarias dispuesto al cambio?</p>	Dialogo

SESIÓN 03: El valor de ser solidarios

Objetivo : Reflexiona sobre como seria su accionar ante la necesidad de sus colegas de Trabajo		Medios y materiales
INICIO	<p>Iniciamos con una dinámica llamada : “Tráeme”</p> <p>Los participantes se dividen en pequeños equipos por sí mismos y los equipos se colocan lo más lejos posible del facilitador. Entonces el facilitador dice “Tráeme...” y dice el nombre de un objeto que esté cerca. Por ejemplo, “Tráeme los zapatos de un hombre o los de una mujer”. El equipo corre para traer lo que se ha pedido. Usted puede repetir esto varias veces, pidiendo a los equipos que traigan diferentes cosas.</p>	Dinámica grupal
DESARROLLO	<p>Problematización: Iniciamos el taller analizando acciones en la que no somos solidarios con nuestro equipo de trabajo y los posibles inconvenientes que nos traen estas acciones</p> <p>Análisis de la información</p> <p>Se analiza las dificultades que se presentan como grupo de trabajo , cuando no actuamos de forma solidaria , servicial como organización educativa.</p> <p>Se realiza una estrategia de la carta Solidaria en la cual los docentes tendrán que escribir una carta para el compañero que elijan mencionando un apoyo incondicional y mutuo</p> <p>Toma de decisiones</p> <p>Se leen detenidamente las cartas y las expresiones de apoyo y solidaridad que muestran cada una de ellas, habilitando este espacio de reflexión y toma de decisiones correctas como una muestra de un apoyo común en la entidad educativa.</p>	<p>Hojas boom carta</p> <p>Ficha de autoevaluación</p> <p>Dialogo</p>
CIERRE	<p>Dialogo:</p> <p>Desarrollan una ficha de autoevaluación</p> <p>Les gusto la actividad ¿Qué acciones de solidaridad mostrarías a tus compañeros?¿Es un importante tema?¿como viste la participación de los demás?</p>	<p>Dialogo</p> <p>ficha</p>

SESIÓN 04: Importancia de Trabajar en Equipo

Objetivo : Sensibilizar a los docentes acerca de la importancia de constituirse en grupo para alcanzar fines diversos		Medios y materiales
INICIO	<p>Iniciamos con una dinámica llamada : “El baile de los animales”</p> <p>El promotor prepara papelitos con nombres de cuatro animales, tomando en cuenta el número de participantes. Entrega a cada participante un papelito y le pide que no lo lea Cuando ha entregado a todos, les pide que lo lean y a la voz de tres, emitan el sonido del animal que les ha tocado y de esa forma busquen a los compañeros que les tocó el mismo animal. Les dice que cuando se hayan reunido todos los integrantes del grupo se abracen y agachen para que se de cuenta que han ganado. Con esta dinámica el promotor reflexiona acerca del concepto de grupo</p>	Dinámica grupal
DESARROLLO	<p>Problematización:</p> <p>El promotor forma grupos, les reparte papelotes y plumones gruesos y les pide que conversen acerca de las siguientes preguntas generadoras:¿Qué es un grupo Docente el ¿Cuáles son las características de un grupo?¿Qué dificultades se pueden presentar en un grupo? ¿Qué valores debe tener el grupo? Así mismo les entrega dos tarjetas de colores y les pide que escriban en ellas dos valores que consideren que debe tener el grupo. Pide a cada grupo que elija un coordinador para la plenaria.</p> <p>Les da 15 minutos para que trabajen en grupo y les dice Que todos deben participar con sus ideas y luego escribirlas en un papelote</p> <p>Análisis de la información</p> <p>Es importante tener en cuenta que para que un grupo funcione es necesario que la convivencia sea positiva organizados coordinadamente para el logro de la meta</p> <p>Toma de decisiones</p> <p>El grupo de trabajo decisión tomar esta acción de considerar a todos el grupo en las decisiones del colegio y los proyectos de la I.E</p>	<p>Hojas boom</p> <p>Tarjetas papelotes</p> <p>Ficha de autoevaluación</p> <p>Dialogo</p>
CIERRE	<p>Dialogo:</p> <p>Desarrollan una ficha de autoevaluación</p> <p>Les gusto la actividad ¿Qué te pareció el trabajo en equipo?¿Tuviste alguna dificultad?</p>	<p>Dialogo</p> <p>ficha</p>

SESIÓN 05: Sómos Líderes Valiosos

Objetivo : Analizan las características que debe tener un líder Valioso		Medios y materiales
INICIO	<p>Iniciamos con una dinámica llamada : “PASAR ENERGÍA” Los participantes se ponen de pie o se sientan en un círculo, tomados de las manos y se concentran en silencio. El facilitador envía una serie de ‘pulsaciones’ en ambas direcciones alrededor del grupo apretando discretamente las manos de aquellos junto a él/ella. Los participantes pasan estas pulsaciones a través del círculo, como si fuera corriente eléctrica, apretando la mano de la persona junto a ellos y literalmente ‘energizando’ al grupo.</p>	Dinámica grupal
DESARROLLO	<p>Problematización: El facilitador forma grupos, les reparte un modulo referente a la historia de un Soñador, deben de leer detenidamente y analizar las situaciones en la que se encontraba el personaje y como abordo los problemas presentados, se les pide que conversen acerca de las preguntas generadoras ¿Qué es un Líder? ¿Cuáles son las características de un Líder? ¿Qué dificultades se pueden presentar un Líder?.</p> <p>Análisis de la información Así mismo responde y analizan cada interrogante y responde las preguntas en un papelote, realizan a la vez un organizador referente a las características que debe tener un líder en una organización , todos deben participar con sus ideas y luego escribirlas en un papelote. Es importante estar organizador coordinadamente como grupo</p> <p>Toma de decisiones Luego de la actividad realizada toman la acción de tener en cuenta las características que debe tener un líder en la organización y la importancia de la toma de decisiones personales y colectivas.</p>	<p>Modulo educativo</p> <p>Dialogo Papelotes Hojas</p> <p>Trabajo Grupal</p> <p>Dialogo</p>
CIERRE	<p>Dialogo: Desarrollan una ficha de autoevaluación Les gusto la actividad ¿Qué te pareció el trabajo en equipo?¿Tuviste alguna dificultad?</p>	<p>Dialogo</p> <p>ficha</p>

SESIÓN 06: Mi autodesarrollo

Objetivo : Analizan detenidamente las potencialidades que poseen acerca de sí mismos		Medios y materiales
INICIO	<p>Iniciamos con una dinámica llamada : “ME GUSTO PORQUE?... Los participantes se sientan en un círculo, luego el facilitador les menciona que al son de la música se ira pasando la pelota de mano en mano y cuando pare la música al docente que le toco tenerla deberá decir me gusto porque? Y mencionar las cualidades que le gustan de ella misma y así sucesivamente todo conocerán las cualidades o talentos que los hacen únicos a los integrantes del grupo.</p>	Dinámica grupal
DESARROLLO	<p>Problematización: Escuchan la ponencia de la Facilitadora referente a un tema de autodesarrollo Profesional.</p> <p>MIREIA BELMONTE, nadadora Olímpica</p> <p>Mireia tiene todas las cualidades para perfilarse como nuestro ejemplo por excelencia de esfuerzo, disciplina y constancia “Tus probabilidades de éxito aumentan cada vez que lo intentas” es su lema de vida desde que tenía 5 años cuando comenzó a nadar por recomendación de su médico. Desde su debut en los Juegos Olímpicos de Pekín en 2008, no ha hecho más que batir récords, y diez años más tarde, ha ganado más de cuarenta medallas, ocho récords de España y cuatro récords del mundo. Su indiscutible talento le ha convertido en la mejor deportista española, y por ella, estamos deseando que lleguen los Juegos Olímpicos de Tokio 2020.</p>  <p>Analizan las siguientes interrogantes ¿Qué problema presentó la nadadora? ¿Tuvo dificultades en su carrera? ¿cual fue su Lema de éxito?¿Cuantas medallas Ganó?</p> <p>Análisis de la información Analizan y responde cada interrogante realizando para ello un organizador de la información referente a las características de autosuperación que debe tener un líder , todos participan en sus ideas y opiniones , es importante estar organizado coordinadamente como grupo</p> <p>Toma de decisiones Luego de la actividad realizada toman la acción de tener en cuenta su FODA personal , analizar sus fortalezas y debilidades y superar cualquier obstáculo siguiendo un modelo de superación personal de MILEIRA BELMONTE</p>	<p>Modulo educativo</p> <p>Dialogo Papelotes Hojas</p> <p>Trabajo Grupal</p> <p>Dialogo</p>
CIERRE	<p>Dialogo: Desarrollan una ficha de autoevaluación Les gusto la actividad ¿Qué te pareció la historia del MILEIRA BELMONTE?¿Que dificultades presento?¿Qué características Rescataste de ella?</p>	<p>Dialogo</p> <p>ficha</p>

SESIÓN 07: Un espacio para conocernos realmente

Objetivo : importancia de mejorar la relaciones interpersonales en el entorno Laboral		Medios y materiales
INICIO	<p>Iniciamos con una dinámica llamada : SOMOS MENSAJEROS</p> <p>Antes que el juego empiece, el facilitador construye algo con bloques y lo cubre con una tela. Los participantes están divididos en grupos pequeños y a cada grupo se le da un juego de bloques. Cada grupo selecciona a un 'mensajero' para que mire debajo de la tela. Los mensajeros reportan al grupo lo que han visto. Los mensajeros tienen que dar instrucciones al grupo para que construya la misma cosa. A los mensajeros no se les permite tocar los bloques o demostrar cómo se debe construir - sólo pueden describir cómo se ve. El grupo puede enviar por segunda vez al mensajero a ver la estructura. Cuando todos los grupos hayan acabado, las estructuras se comparan con la original</p>	Dinámica grupal
DESARROLLO	<p>Problematización:</p> <p>El promotor les presenta un video que lleva por titulo: EL VALOR DEL COMPAÑERISMO les pide que conversen acerca de las siguientes preguntas generadas por el video: ¿Qué dificultades presentaba esta organización? ¿Qué problemas tenían en común? ¿Como solucionaron el problema de la empresa? Que soluciones propondrías a los problemas que existen entre colegas de trabajo</p> <p>Análisis de la información</p> <p>Analizan detenidamente cada escenario del video presentado, referente a las características que tenía Mateo el coordinador del grupo de trabajo y que estrategia utilizó para unir al grupo., responden de manera individual las preguntas formuladas por la coordinadora.</p> <p>Realizamos de manera individual una tarjeta corporativa en la cual colocarás como quisieras ser tratado por tu grupo de trabajo y las preferencias y talentos que posees con el fin de brindar un espacio de conocer y permitirte conocer a los demás.</p> <p>Toma de decisiones</p> <p>El grupo de trabajo decisión de realizar un periódico mural referente a los gustos y preferencias del grupo de trabajo , de esta forma se puedan conocer mejor como equipo de trabajo.</p>	<p>Video dialogo</p> <p>Tarjeta corporativas</p> <p>Dialogo</p>
CIERRE	<p>Dialogo:</p> <p>Desarrollan una ficha de autoevaluación</p> <p>Les gusto la actividad ¿Qué te pareció el video presentado?¿Que dificultades presento la Fabrica de Mateo?¿Cuales fueron las soluciones que propuso a la organización?</p>	<p>Dialogo</p> <p>ficha</p>

SESIÓN 08: SOMOS EXITOSOS

Objetivo : Analizan su entorno y propone alternativas de solución al Problema		Medios y materiales
INICIO	<p>Iniciamos con una dinámica llamada : “TARJETAS CON CUALIDADES” Los participantes deberán buscar las cualidades escritas en papeles pegados en distintas partes del salón, y copiar aquellas con las cuales se identifiquen. Luego deberán elegir de esa lista las 10 principales y comentarla en una reunión plenaria</p>	Dinámica grupal
DESARROLLO	<p>Problematización: Escuchan la ponencia de la Facilitadora referente a un tema de autodesarrollo Profesional de dos empresarios muy importantes:</p> <p>HISTORIAS DE EXITO : ALEXANDER Y BRUNO VEGA</p> <p>Motivados por promover la cultura cafetalera en el Perú y el mundo, estos emprendedores peruanos crearon en 2015 <i>zokya</i>, su principal objetivo era dar a conocer la excelente calidad del mejor café peruano <i>gourmet</i>. el delicioso café es procesado íntegramente en una planta propia. a su vez, pasa por una selección muy rigurosa y es trabajado por maestros tostadores en su punto ideal. Los emprendedores representaron la primera marca de máquinas de café <i>espresso</i> del mundo: posee un buen posicionamiento en el mercado, en base a la calidad del insumo y la tecnología de gran reputación internacional.</p>  <p>Analizan las siguientes interrogantes ¿Qué problema presentaron los empresarios? ¿Tuvo dificultades en su empresa? ¿Cómo lograron ser personas de éxito?¿Que los impulso a ser mejores?</p> <p>Análisis de la información Analizan y responde cada interrogante de manera individual realizando para ello un organizador de la información referente a las características que poseen las personas exitosas</p> <p>Toma de decisiones Luego de la actividad realizada toman la acción de tener en cuenta su las características que poseen las personas exitosas y tener en cuenta las acciones siguiendo un modelo de éxito Empresarial de Alexander y Bruno.</p>	<p>Hojas boom Tarjetas papelotes</p> <p>Ficha de autoevaluación</p> <p>Dialogo</p>
CIERRE	<p>Dialogo: Desarrollan una ficha de autoevaluación ,Les gusto la actividad ¿Qué te pareció la historia de Alexander y Bruno?¿Que dificultades presentaron?¿Qué características de éxito rescataste de ellos?.</p>	<p>Dialogo ficha</p>

SESIÓN 09: ESTILOS DE LIDERAZGO

Objetivo : Analizar el video sobre los estilos de liderazgo y determinar las características de cada uno de ellos		Medios y materiales
INICIO	<p>Iniciamos con una dinámica llamada : “DIRIGIENDO Y GUIANDO” Los participantes forman parejas. Un participante se pone una venda sobre los ojos. Entonces su pareja le dirige cuidadosamente por el área, asegurándose que no se tropiece o se golpee con algo. Después de un rato, el facilitador pide que las parejas cambien de papeles. Al final, los participantes hablan sobre cómo se sintieron al tener que confiar en otra persona para que los mantenga a salvo.</p>	Dinámica grupal
DESARROLLO	<p>Problematización:</p> <div style="border: 1px solid green; padding: 5px; display: flex; align-items: center;">  <p>David Fischman. Autor de las 7 semillas Escritor columnista y consultor internacional, se ha dedicado a investigar sobre liderazgo y recursos humanos.</p> </div> <p>Analizan el video de ESTILOS DE LIDERAZGO DE DAVID FISCHMAN, luego reflexionan sobre los estilos de liderazgo y determinan las características de cada uno de ellos.</p> <p>Análisis de la información Analizan y responde cada interrogante de manera individual realizando para ello un organizador de la información referente a las preguntas formuladas ¿Qué características tiene un líder transformador? ¿Qué es un líder ausente? ¿Qué características tiene líder sin autoridad?.</p> <p>Toma de decisiones Luego de la actividad realizada toman la acción de tener en cuenta el video presentado analizan los estilos de liderazgo y tener en cuenta las acciones siguiendo un modelo de éxito de David Fischman.</p>	<p>Video de Liderazgo</p> <p>Ficha de autoevaluación</p> <p>Dialogo</p>
CIERRE	<p>Dialogo: Desarrollan una ficha de autoevaluación, Les gusto el video ¿Qué te pareció la historia de David Fischman? ¿Que dificultades presento?¿Qué características de liderazgo rescatas?.</p>	Dialogo ficha

SESIÓN 10 : UN LIDER TRANSFORMACIONAL

Objetivo : Observar la película referente al estilo de Liderazgo Transformacional y analizar las características que debe cumplir un líder transformacional		bsercar
INICIO	<p>Iniciamos con una dinámica llamada: “DIRIGIENDO Y GUIANDO” Los participantes forman parejas. Un participante se pone una venda sobre los ojos. Entonces su pareja le dirige cuidadosamente por el área, asegurándose que no se tropiece o se golpee con algo. Después de un rato, el facilitador pide que las parejas cambien de papeles. Al final, los participantes hablan sobre cómo se sintieron al tener que confiar en otra persona para que los mantenga a salvo.</p>	Dinámica grupal
DESARROLLO	<p>Problematización:</p> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; display: flex; align-items: center;">  <p style="margin: 0;">David Fischman. Autor de las 7 semillas Escritor columnista y consultor internacional, se ha dedicado a investigar sobre liderazgo y recursos humanos.</p> </div> <p>Analizan el video de LIDERAZGO DE DAVID FISCHMAN, luego reflexionan sobre el estilo de liderazgo transformacional y determinan las características que presenta este estilo de liderazgo</p> <p>Análisis de la información Analizan y responde cada interrogante de manera individual realizando para ello un organizador de la información referente a las preguntas formuladas ¿Qué características tiene un líder transformacional? ¿Qué es un líder con visión? ¿Qué características tiene líder sin autoridad?.</p> <p>Toma de decisiones Luego de la actividad realizada toman la acción de tener en cuenta el video presentado analizan las características y cualidades que debe tener un líder transformacional y aplican estos conocimientos en su vida laboral y personal</p>	<p>Video de Liderazgo</p> <p>Ficha de autoevaluación</p> <p>Diálogo</p>
CIERRE	<p>Dialogo: Desarrollan una ficha de autoevaluación, Les gusto el video ¿Qué te pareció la historia de David Fischman? ¿Qué dificultades presento? ¿Qué características de liderazgo rescatas?</p>	Diálogo ficha

Evidencias de las sesiones Aplicadas



Dialogando con el director de la Institución Educativa referente al taller a aplicar.

Iniciando Dinámicas Grupales entre colegas



Iniciando el taller
01 Detección de
Problemas



Sesión 02 :
Puedo ser un
líder





Sesión 03 : El valor de la solidaridad

Sesión 04 : Importancia del trabajo en equipo



Sesión 05 : Somos Líderes valiosos



Sesión 07 : Me auto desarrollo como profesional



Sesión 07: Un espacio para conocernos realmente



Sesión 08: Somos Exitosos



Sesión 9:
Estilos de
Liderazgo



Sesión 10: Líder
Transformacional



Foto
Grupal





UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FICHA DE EXPERTO

ESTRATEGIAS DE LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL PARA DESARROLLAR UNA GESTION PEDAGÓGICA BASADA EN EL TALENTO EN UNA INSTITUCION EDUCATIVA NACIONAL.

- 1. Experto N° 01:
 - 1.1 Apellidos y Nombres: POLO DE LA CRUZ PABLO ELMER
 - 1.2 Grado Académico : Doctor en Educación
 - 1.3 Nro de Colegiatura: CPPe 260820

- 2. Criterios de valoración

Criterios

Deficiente	
Regular	
Buena	
muy buena	
Excelente	

FICHA DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO

INSTRUCCIONES: Este instrumento, sirve para que el EXPERTO EVALUADOR evalúe la pertinencia, eficacia del Instrumento que se está validando. Deberá colocar la puntuación que considere pertinente a los diferentes enunciados.

Indicadores	Criterios	Deficiente 0 - 20				Regular 21 - 40				Buena 41 - 60				Muy Buena 61 - 80				Excelente 81 - 100				OBSERVACIONES
		0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96	
ASPECTOS DE VALIDACION																						
1. Claridad	Esta formulado con un																					



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FICHA DE EXPERTO

ESTRATEGIAS DE LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL PARA DESARROLLAR UNA GESTION PEDAGÓGICA BASADA EN EL TALENTO EN UNA INSTITUCION EDUCATIVA NACIONAL.

- 1. Experto N° 01:
1.1 Apellidos y Nombres: Carlos Gonzalez Elsa Janet
1.2 Grado Académico: Magister
1.3 Nro de Colegiatura: CPPe: 0456603
Código ORCID: 0000 0002 3697 1381
2. Criterios de valoración

Criterios

Table with 2 columns: Criterios (Deficiente, Regular, Buena, muy buena, Excelente) and empty cells for evaluation.

FICHA DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO

INSTRUCCIONES: Este instrumento, sirve para que el EXPERTO EVALUADOR evalúe la pertinencia, eficacia del Instrumento que se está validando. Deberá colocar la puntuación que considere pertinente a los diferentes enunciados.

Main evaluation table with columns: Indicadores, Criterios, Deficiente (0-20), Regular (21-40), Buena (41-60), Muy Buena (61-80), Excelente (81-100), and OBSERVACIONES. Includes a row for '1. Claridad' with a score of 75.



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FICHA DE EXPERTO

ESTRATEGIAS DE LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL PARA DESARROLLAR UNA GESTION PEDAGÓGICA BASADA EN EL TALENTO EN UNA INSTITUCION EDUCATIVA NACIONAL.

1. Experto N° 01:

- 1.1 Apellidos y Nombres: GUTIERREZ MOZO FABIAN ESTUARDO
1.2 Grado Académico : DOCTOR EN GESTION PUBLICA Y GOBERNABILIDAD
1.3 Nro de Colegiatura: 1518185591
1.4 Código ORCID: 0000-0003-0064-0270

2. Criterios de valoración

Criterios

Table with 2 columns: Criterio (Deficiente, Regular, Buena, muy buena, Excelente) and Valoración (X in Buena)

FICHA DE EVALUACION DEL INSTRUMENTO

INSTRUCCIONES: Este instrumento, sirve para que el EXPERTO EVALUADOR evalúe la pertinencia, eficacia del Instrumento que se está validando. Deberá colocar la puntuación que considere pertinente a los diferentes enunciados.

Main evaluation table with columns: Indicadores, Criterios, Deficiente (0-20), Regular (21-40), Buena (41-60), Muy Buena (61-80), Excelente (81-100), OBSERVACIONES. Row 1: 1. Claridad, Esta formulado con un lenguaje apropiado, X in Buena column.



FICHA DE EXPERTO

ESTRATEGIAS DE LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL PARA DESARROLLAR UNA GESTION PEDAGÓGICA BASADA EN EL TALENTO EN UNA INSTITUCION EDUCATIVA NACIONAL.

1. Experto N° 01:
 - 1.1 Apellidos y Nombres: Almanza Campos Aurelio Masías
 - 1.2 Grado Académico = Magister en docencia y gestión educativa
 - 1.3 Nro de Colegiatura: 0000-0002-6400-5578

2. Criterios de valoración

Criterios

Deficiente	0-20
Regular	21-40
Buena	41-60
muy buena	61-80
Excelente	81-100

FICHA DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO

INSTRUCCIONES: Este instrumento, sirve para que el EXPERTO EVALUADOR evalúe la pertinencia, eficacia del Instrumento que se está validando. Deberá colocar la puntuación que considere pertinente a los diferentes enunciados.

Indicadores	Criterios	Deficiente 0 - 20				Regular 21 - 40				Buena 41 - 60				Muy Buena 61 - 80				Excelente 81 - 100				OBSERVACIONES
		0	8	11	18	21	28	31	38	41	48	51	58	61	68	71	78	81	88	91	98	
ASPECTOS DE VALIDACION		5	10	16	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100	
1. Claridad	Esta formulado con un																	85				



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, LOZANO RIVERA MARTIN WILSON, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - PIURA, asesor de Tesis titulada: "Estrategias de liderazgo transformacional para desarrollar una gestión pedagógica basada en el talento en una institución educativa nacional en Piura.", cuyo autor es PACHECO ALDEAN ROPSANY NATALY, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 21.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo 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.

En tal sentido, asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

PIURA, 07 de Setiembre del 2022

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
LOZANO RIVERA MARTIN WILSON DNI: 16801347 ORCID: 0000-0002-5861-932X	Firmado electrónicamente por: MWLOZANOR el 11- 09-2022 17:09:38

Código documento Trilce: TRI - 0427282