



ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Título

El liderazgo pedagógico directivo y la gestión estratégica
escolar en los docentes de educación básica en Santiago de
Chuco - 2017.

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO
DE DOCTOR EN EDUCACIÓN**

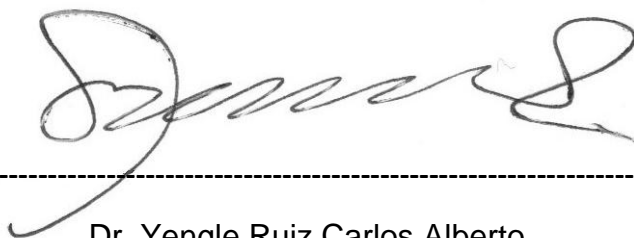
AUTOR:
Mg. Elvis Luján Castillo

ASESORAS:
Dra. Mariana Silva Balarezo
Dra. Olga Vitvitskaya

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN
Gestión y Calidad Educativa

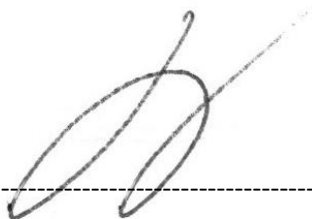
PERU - 2017

PÁGINA DE JURADO



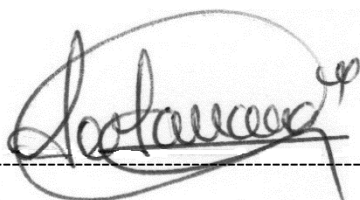
Dr. Yengle Ruiz Carlos Alberto

Presidente:



Dra. Vitvitskaya Olga Bogdanovna

Secretario:



Dra. Silva Balarezo Mariana Geraldine

Vocal

DEDICATORIA

A DIOS

Por fortalecer mi espíritu, iluminar
mi camino y enseñarme a respetar
la vida abierta a la fe, esperanza,
alegría, reconciliación y paz;
quedándome con el **compromiso de
construir una sociedad justa.**

A MI ESPOSA

AGUEDITA, por su amor, comprensión
y ser fuente de motivación diaria, para
ser mejor cada día y **cumpla mi labor
con nobleza.**

A MIS HIJOS

ELVIS, LORENA Y GABRIELA

Por regalarme su amor y entender
que lo puedo compartir con mis
alumnos. **Por una comunidad que
aprende.**

AGRADECIMIENTO

Especial a la **Dra. Olga Vitvitskaya**, por sus sabias orientaciones académicas, comprensión, dedicación y disponibilidad; a la **Dra. Mariana Silva Balarezo** por el profesionalismo, exigencia y entendimiento. Que sigan brillando en su actividad educativa, haciendo tanto bien; de corazón muchas gracias.

DEDICATORIA DE AUTENTICIDAD

Yo, Mg. Luján Castillo Elvis, estudiante del Programa de Doctorado en Educación de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo Mendoza, identificada con DNI 26632622 con la tesis titulada: El liderazgo pedagógico directivo y la gestión estratégica escolar en los docentes en educación básica en Santiago de Chuco – 2017.

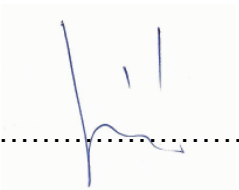
Declaro bajo juramento que:

- 1) La tesis es de mi autoría.
- 2) He respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas. Por tanto, la tesis no ha sido plagiada ni total ni parcialmente.
- 3) La tesis no ha sido autoplagiada; es decir, no ha sido publicada ni presentada anteriormente para obtener algún grado académico previo o titulado profesional.
- 4) Los datos presentados en los resultados son reales, no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados y por tanto los resultados que se presenten en la tesis se constituirán en aportes a la realidad investigada.

De identificarse el fraude (datos falseados, plagio (información sin citar a autores), autoplagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que ya ha sido publicado), piratería (uso ilegal de información ajena) o falsificación (representar falsamente las ideas de otros), asumo las

consecuencias y sanciones que mi acción se deriven, sometiéndome a la normalidad vigente de la Universidad César Vallejo.

Trujillo, agosto del 2017.



.....

Mg. Luján Castillo, Elvis.

DNI 26632622

PRESENTACION

Señores miembros del Jurado:

Dando cumplimiento a las normas del Reglamento de elaboración y sustentación de Tesis de la Escuela de Posgrado de la Universidad “César Vallejo”, para elaborar la Tesis para obtener el Grado académico de Doctor en Educación con mención en Gestión y Calidad Educativa, presento el trabajo de investigación correlacional denominado: El liderazgo pedagógico directivo y la gestión estratégica escolar en los docentes de educación básica en Santiago de Chuco - 2017.

En este trabajo mencionado describimos, la existencia de una relación significativa entre el Liderazgo Pedagógico Directivo y la Gestión Estratégica Escolar, cuyo propósito, permita fortalecer las capacidades de liderazgo pedagógico de los directivos, para gestionar estratégicamente las instituciones educativas, construir una comprensión clara de esa complejidad y dar una respuesta organizada y sistemática

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

Atentamente,

Autor.

INDICE

PÁGINA DE JURADO	ii
DEDICATORIA	iii
AGRADECIMIENTO	iv
DEDICATORIA DE AUTENTICIDAD.....	v
PRESENTACION	vii
RESUMEN	x
ABSTRACT	xi
I. INTRODUCCIÓN	12
1.1. Realidad problemática.	12
1.2. Trabajos previos.	14
1.3. Teorías relacionadas al tema.....	18
1.4. Formulación del problema:	35
1.5. Justificación del estudio:	35
1.6. Hipótesis.....	36
1.7. Objetivos:	37
II. MÉTODO.....	37
2.1 Diseño de investigación:	37
2.2. Variables operacionalización.	38
2.3. POBLACIÓN Y MUESTRA.	47
III. RESULTADOS:	51
IV. DISCUSIÓN.....	68
V. CONCLUSIÓN.	69
VI. RECOMENDACIONES.	73
VII. REFERENCIAS.....	154
ANEXOS	163
ANEXO N° 1.....	163
ANEXO N° 2.....	166
NUEVA TABLA DE ESPECIFICACIONES	166
ANEXO N° 3.....	172
TABLA DE ESPECIFICACIONES.....	172
ANEXO N° 4.....	177
TEST DE LIDERAZGO PEDAGÓGICO DIRECTIVO.	177

ANEXO N° 5.....	178
CUESTIONARIO: GESTIÓN ESTRATÉGICA ESCOLAR	178
ANEXO N° 6.....	179
TEST DE LIDERAZGO PEDAGÓGICO DEL DIRECTOR.....	179
ANEXO N° 7.....	183
TEST DE GESTION ESTRATEGICA ESCOLAR.....	183
ANEXO N° 8.....	187
ANEXO N° 9.....	188
ANEXO N° 10.....	189
ANEXO N° 11.....	190
ANEXO N ° 12	191
ANEXO N° 13.....	192
ANEXO N° 14.....	193
BASE DE DATOS: TEST "LIDERAZGO PEDAGÓGICO DIRECTIVO" - SANTIAGO DE CHUCO 2017	
.....	193
ANEXO N° 15	196
CUADRO DATOS: TEST "LIDERAZGO PEDAGÓGICO DIRECTIVO" - SANTIAGO DE CHUCO 2017	
.....	196
ANEXO N° 16.....	198
BASE DATOS: CUESTIONARIO "GESTION ESTRATEGICA ESCOLAR" SANTIAGO DE CHUCO 2017	
.....	198
ANEXO N° 17	201
CUADRO DATOS: TEST "GESTIÓN ESTRATEGICA ESCOLAR" - SANTIAGO DE CHUCO 2017..	201
ANEXO N° 18.....	¡Error! Marcador no definido.
PROGRAMA: COMUNIDAD QUE APRENDE	¡Error! Marcador no definido.

RESUMEN

El motivo de este estudio fue determinar la relación que existe entre el liderazgo pedagógico directivo y gestión estratégica escolar en los docentes de Santiago de Chuco – 2017.

El plan de esta investigación es pre experimental. 70 docentes conformaron la muestra de la institución emblemática “César Abraham Vallejo Mendoza” de la provincia de Santiago de Chuco, a quienes se aplicó el Test “Liderazgo pedagógico directivo” y el Cuestionario “Gestión estratégica escolar”. Para la confiabilidad de dichos instrumentos se utilizó el coeficiente de Cronbach. Los datos obtenidos en campo mediante el instrumento, fueron tabulados en Excel, registrados en una matriz de datos y procesados por el programa estadístico SPSS-23 para su análisis e interpretación.

El Liderazgo Pedagógico Directivo y la Gestión Estratégica Escolar se relacionan significativamente, pues la correlación de Spearman es $R = 0,810$; con nivel de significancia $p = 0,000$ siendo esto menor al 5% ($p < 0.05$). A su vez existe una alta relación directa de la variable Liderazgo Pedagógico Directivo con cada una de las dimensiones de Gestión Estratégica Escolar: potencialidades de los alumnos (0.810); aprendizajes previstos en el diseño curricular (0.862); experiencias significativas e interés (0.716) y los estilos de aprendizaje (0.828), respectivamente. En conclusión, se determinó la existencia de una relación altamente significativa entre el liderazgo pedagógico directivo y la gestión estratégica escolar en los docentes de Santiago de Chuco – 2017.

Palabras clave: Liderazgo Pedagógico Directivo y Gestión Estratégica Escolar.

ABSTRACT

The reason for this study was to establish the nexus that exists between the pedagogical directive leadership and strategic school management in the teachers of Santiago de Chuco - 2017.

The plan of this research is pre-experimental. 70 teachers made up the sample of the emblematic institution "César Abraham Vallejo Mendoza" from the province of Santiago de Chuco, to whom the "Pedagogical Management Leadership" Test and the "Strategic School Management" Questionnaire were applied. For the reliability of these instruments, the Cronbach coefficient was used. The data obtained in the field through the instrument were tabulated in Excel, registered in a data matrix and processed by the statistical program SPSS-23 for analysis and interpretation.

The Directive Pedagogical Leadership and the Strategic School Management are significantly related, since the Spearman correlation is $R = 0.810$; with level of significance $p = 0.000$, this being less than 5% ($p < 0.05$). At the same time there is a high direct relationship of the directive pedagogical leadership variable with each one of the dimensions of Strategic School Management: potential of the students (0.810); learning provided in the curricular design (0.862); significant experiences and interest (0.716) and learning styles (0.828), respectively. In conclusion, the existence of a highly significant relationship between management pedagogical leadership and strategic school management in the teachers of Santiago de Chuco - 2017 was determined.

Keywords: Pedagogical Leadership Management and Strategic School Management.

I. INTRODUCCIÓN.

1.1. Realidad problemática.

Los cambios educativos, están orientados a una educación con calidad y América Latina no es indiferente, adscribiéndose a la innovación y otros retos, mediante el Liderazgo Pedagógico Directivo, que nos motiva la participación de los diversos actores de la educación. Teniendo como fin organizar diferentes situaciones de hacer; para alcanzar una gobernabilidad pedagógica.

El sistema educativo está enmarcado en una encrucijada de una gestión educativa a un paradigma académico; cuyo resultado es insuficiente, a medida que se deja de lado dos metacompetencias entre estos dos hitos, como es el **liderazgo pedagógico directivo y la gestión estratégica escolar**. La literatura internacional nos sorprende al señalar que el liderazgo pedagógico directivo resulta más efectivo hasta más de tres veces que cualquier otro liderazgo, cuya implicancia es el aprendizaje significativo del estudiante, en una sociedad más democrática, inclusiva, equitativa y más solidaria

El sistema educativo peruano, avanzó de un paradigma administrativista a una gestión educativa que desde los 60 viene variando, las escuelas hasta ahora no logran entender que es gestión escolar como implicancia del liderazgo pedagógico directivo; mostrando escasas de cultura institucional y el reconocimiento de los agentes educativos.

Bolívar (2010), menciona que “el liderazgo del directivo ayuda a mejorar la calidad de los aprendizajes de los estudiantes de manera indirecta; a través de la mejora del desempeño de los docentes”. Cuando se ejerce liderazgo en la comunidad se mejoran las instituciones educativas.

Según, la Ley General de Educación N° 29944 Art. N° 55 y su reglamentación en su Artículo 44°, establece que el director y representante legal de la institución educativa. Es el que asume el compromiso de la gestión en los diversos ámbitos. (MINEDU 2016).

La Unidad de Gestión Educativa Local de Santiago de Chuco y las instituciones educativas, parte de la realidad problemática, desconoce el propósito de la gestión educativa. Su labor se orienta a un paradigma administrativista, dejando de lado la gobernabilidad pedagógica. Necesitamos de la gestión escolar estratégica y la gestión de los equipos directivos para focalizar la escuela en el aprendizaje de los estudiantes; con influir positivamente en la vida de los mismos, en los cambios reales, de conciencia, de mucha reflexión sobre lo que hacemos y como lo hacemos. A partir de un PEL (Proyecto Educativo local), que hasta ahora no tiene la provincia.

La institución educativa César Vallejo de Santiago de Chuco, insiste en el paradigma administrativista, carente de liderazgo pedagógico directivo orientado hacia el logro del aprendizaje significativo, distante de época y contexto. Sin Proyecto Educativo Institucional. Guerrero (2012). Concluye, que la gestión de las escuelas es más administrativa, desligada de los aprendizajes implicada en las normas y la rutina e indiferente al contexto; donde las decisiones y la información se sigue concentrando en la cúpula manteniendo a los demás agentes en un rol subordinado, y el control de orden a través de un sistema castigador. Este enfoque de la gestión escolar parte de la certeza de que la misión de la escuela es formar individuos que acepten y reproduzcan la cultura hegemónica, sus creencias, costumbres, modos de actuar y de pensar.

Gestión estratégica escolar es en realidad la implicancia de una tensión entre ética y eficacia. Administrar la escuela, hay que gobernarla

con criterios claros pedagógicos; con el conocimiento teórico, y el conocimiento que viene de la práctica, que tiene que ver con el contexto y la época.

Santiago de Chuco, sin Proyecto Educativo Local (PEL), en este contexto la educación no puede ser movilizadora y llegar a cada uno de los estudiantes; si solo está orientado a ser un acto administrativo; no hay modo de enseñar, de convivir, dejando de lado las dimensiones y confines de organizaciones, de época, de contexto y pedagógico. En este colectivo únicamente, se pierde la empatía, la honestidad, la solidaridad, el respeto sobre una práctica real. Por lo que, redefinimos el marco de acción de los directivos orientados a alcanzar un liderazgo pedagógico con gestión estratégica escolar y no únicamente a direccionarlos a la formación integral del estudiante, si no que se inserte a una sociedad más democrática, inclusiva, equitativa y más solidaria. Escuela sostenible propósito de cambio a un trabajo de conjunto y con otros saberes de sobrellevar la gestión estratégica escolar a nivel micro; centrada en la gobernabilidad pedagógica de los aprendizajes y de formar al estudiante integralmente, apostando por un mejoramiento sustentable de las prácticas educativas a través de los aprendizajes, en una sociedad con justicia y libertad.

1.2. Trabajos previos.

Mestizo (2015), con la tesis “La incidencia de la formación inicial del docente en el liderazgo directivo, desde la perspectiva de los directivos”. El presente estudio, destaca la formación inicial con más profundo análisis. Se utilizó metodología cualitativa con estudio de casos, se aplicaron cuestionarios y entrevistas. Los resultados, implica que era necesario mejorar la formación docente y el proceso de inducción para todos aquellos que estaban ocupando direcciones y al mismo tiempo insiste mejorar el desempeño del liderazgo pedagógico en la gestión escolar. Coincide con la política educativa, de la formación del profesor del país El Salvador, quienes ven la importancia de alcanzar la calidad de formación de los directivos. En dicho

estudio se incluyó a los participantes de nueve colegios considerados en situaciones difíciles en los económico, social y político del Salvador. La conclusión, fue que los participantes consideran relevante la formación inicial a la práctica docente, y no como un liderazgo directivo mecanizado.

Horn (2013). “Liderazgo escolar en Chile y su influencia en los resultados de aprendizaje”. Esta investigación nos muestra la implicación del liderazgo directivo en el aprendizaje de los estudiantes. El autor trabajó varios modelos, respaldándose en un modelo aportado por literatura internacional, cuyo postulado: El liderazgo pedagógico bien llevado, influyen en el trabajo de los docentes, y desde ahí, en el de los estudiantes. El análisis preliminar apoyado en la estadística: correlación y pruebas de diferencia de medias. Luego ecuaciones multinivel y regresión lineal.

Concluye que la influencia del liderazgo, fue analizado en función a docentes y estudiantes, a los docentes, encontramos que el liderazgo directivo detallaría entre un 11% y un 28% de la varianza en aquellas variables que median su desempeño, y respecto a los estudiantes, el efecto del liderazgo directivo sería de 7% y 8% en lenguaje y matemática respectivamente; esto sería similar a resultados de otras investigaciones similares.

Ortiz (2014). En su investigación titulada “El liderazgo pedagógico en los procesos de gestión educativa en los centros de educación básica: Juan Ramón Molina, Las américas Nemecia Portillo y José Cecilio Del valle, municipio del Distrito central”. Universidad Pedagógica Nacional. “Francisco Morazán” Honduras. Estudio: naturaleza descriptiva, investigación es no experimental, estudiados desde un contexto real, como son los centros educativos. La población fue de 46 centros de educación básica, que están ubicados en la zona urbana y rural. Cuya selección de la muestra fue por muestreo intencionado, los integrantes de la muestra son elegidos de forma intencional. Aún, es no probabilística, por lo que no se estructuró bajo ningún criterio estadístico. De los 46 centros de educación básica que están distribuidos en los 15 distritos educativos se seleccionaron 2 centros de educación básica urbanos y 2 rurales, del Departamento de Francisco Morazán. Sin embargo, es representativa. En conclusión, el liderazgo

pedagógico en los procesos pedagógicos de gestión educativa, son complementarios e imprescindibles para planificar, para llevar a cabo el cambio e innovación de los mismos; para lograr la mejora de los aprendizajes en los alumnos.

Benavides. (2010). Investigación denominada, Liderazgo pedagógico en el trabajo colaborativo del cuerpo docente, cuyo objetivo es el desarrollo profesional de los docentes para reconocer el esfuerzo de los docentes y contribuir a elevar la mejora del liderazgo pedagógico para la excelencia.

En la presente tesis contiene un resumen de las investigaciones en Latinoamérica respecto a calidad, educativa y trabajo colaborativo. Este trabajo se llevó a cabo en Guatemala en cuatro colegios nacionales y particulares. La conclusión es que el liderazgo pedagógico contribuye a su fortalecimiento con el trabajo colaborativo de los docentes con el intercambio de ideas y estrategias y la práctica de valores.

Evans. (2015).” Interacción entre inteligencia emocional y estilos de liderazgo en directivos de instituciones educativas”. En este estudio se necesitó una población de 97,986 de estudiantes, 3,961 docentes y directivos 63, las instituciones educativas fueron nacionales de primaria y secundaria total de colegios 319 en el distrito de Lurigancho, con una muestra conformada de 21 colegios que hizo un total de 63 pertenecientes al equipo directivo y 417 docentes. En esta investigación un instrumento para el recojo de información y guía para grupos de discusión, siendo las conclusiones las siguientes que los directores no tienen perfil de estilo de liderazgo transformacional. Por lo tanto, sus instituciones educativas se evidencian un bajo nivel. Ante esta situación, si queremos cambiar las instituciones educativas que ofrezcan un servicio educativo de calidad con mejores aprendizajes para nuestros estudiantes, los equipos directivos deben ejercer en su cargo como directores y subdirectores el estilo de liderazgo pedagógico o instructivo que promuevan acciones colaborativas y con carisma personalizado.

Cervera. (2012). En su estudio sobre Liderazgo transformacional del director y su relación con el clima organizacional de las diversas instituciones educativas del distrito de Los Olivos”, esta investigación con una muestra de 171 docentes, de cinco instituciones educativas, se aplicaron los instrumentos indicados y utilizando la prueba Rho de Spearman. El resultado arrojó, la existencia correlacional significativa y positiva, entre Liderazgo Transformacional y el Clima Organizacional.

Arias y Cantón, (2007). investigaron sobre “La dirección y el liderazgo: aceptación, conflicto y calidad”, con el fin establecer y especificar la relación entre la labor directiva de liderazgo y gestión de las instituciones educativas, delimitando aquello que incide en la mejora de la calidad desde la percepción de los docentes y directores los colegios nacionales y privados pertenecientes a Castilla y León. La metodología que utilizó el autor fue la cualitativa interpretativa, cuyo sujeto de estudio es el director. Respondió un cuestionario, para obtener información sobre lo señalado en el título a profesores y directores, también se usó las entrevistas semi-dirigidas a los directores. La conclusión, profesores conscientes de la responsabilidad y compromiso de los directivos hacia la gestión de la escuela, ven en el director como el responsable gestionar las condiciones de mejora de la práctica docente. Del mismo modo, los directivos se sienten mejor asumiendo acciones administrativas.

Subaldo (2012). En su investigación, “Las repercusiones del desempeño docente en la satisfacción y el desgaste del profesorado” Cuyo fin era identificar los efectos que implica el desempeño docente en la satisfacción y el deterioro de los docentes. Población 61 docentes con una muestra de 30 profesores, elegidos al azar. Para la aplicación de los instrumentos, optó el investigador un muestreo por disponibilidad, aplicando instrumentos cualitativos e instrumentos cuantitativos. En esta investigación se concluyó que las experiencias positivas de los docentes producen satisfacción y crecimiento personal y profesional. Sin embargo, las experiencias negativas generan insatisfacción e incluso rechazo a la carrera docente y afecta a su estado emocional de los docentes. Del mismo modo,

se ha encontrado en dicho estudio que el ejercicio de la docencia depende de la formación inicial y de su capacitación permanente.

Cabe señalar también de los hallazgos sobre la satisfacción docente que desencadenan efectos en el buen trato de los alumnos, compañeros, entusiasmo y el compromiso de mejora en el ejercicio de su profesión. También cabe señalar que se da insatisfacción de los docentes en un mayor grado en las instituciones educativas del estado, indiferencia a brindar tiempo para horas colegiadas y recursos materiales. En cuanto a la satisfacción docente los colegios privados muestran una mejor actitud para ayudar a los estudiantes con problemas de aprendizaje, están en constante actualización y educan a los estudiantes en valores.

Por ello, el eje temático sobre el cual se trabajó la presente investigación fue el liderazgo directivo y la gestión estratégica, sin embargo, por la implicancia en el desarrollo de la institución y la disposición de los participantes dichas debilidades se centraron en las siguientes: interdependencia negativa en la interacción docente-docente y docente-director en el aula, desinterés por parte de algunos docentes para el trabajo docente.

1.3. Teorías relacionadas al tema.

Tobón y la Teoría enfoque por competencias.

El nuevo currículo nacional, aprobado por R.M. N° 649-2016-MINEDU, cuyo propósito es la formación integral del estudiante, que se inserte con facilidad a un mundo laboral exigente, como resultado de concentrar los esfuerzos de los actores de la comunidad educativa. En este Diseño se plantea el enfoque curricular por competencias como la concepción más adecuada del currículo el cual se entiende como alcanzar y desarrollar las capacidades complejas que permiten a los estudiantes pensar y actuar en un contexto y época. Así mismo, la competencia es entendida como una

combinación entre destrezas, habilidades y conocimientos necesarios para desempeñar una tarea específica.

En el currículo por competencias, el perfil de un educando al finalizar su educación señala las situaciones que los estudiantes son capaces de resolver, estas competencias desarrolladas en forma vinculada, simultánea y sostenida durante la experiencia educativa; donde los conocimientos que el estudiante aprende debe aplicarlos en la vida cotidiana. Por su parte, Sergio Tobón (2010) sostiene que el enfoque por competencias valora que la gente internalice el conocimiento, para generar la competencia necesaria para actuar. Es decir; Vasco, (2003) conceptúa que “las competencias implican procesos complejos donde el estudiante realiza una secuencia que implica acción, actuación y creación para resolver problemas - actividades de la vida diaria”.

Bolívar, la Teoría de liderazgo directivo:

Contrario a la gestión administrativa burocrática, Bolívar (2011), propone el liderazgo pedagógico una comunidad que aprende: Reconoce el efecto del proceso para ejercer en torno a una visión común, con punto de convergencia la mejora, asumida por el conjunto”. “Comunidad educativa, quienes trabajan en torno a un colectivo de trabajo donde se presentan actitudes y habilidades que mejoran la calidad de aprendizaje.

Si las escuelas deben dar una comunidad que aprende, la labor de la dirección y del docente pase a depender del aprendizaje del estudiante, el ejercicio del liderazgo pedagógico por el equipo directivo, y los profesores puedan innovar, intercambiar experiencias y aprender juntos, este liderazgo no significa ocupar el más alto cargo en la institución educativa, sino un liderazgo compartido, donde el profesorado asume dirección y autoridad en sus respectivos ámbitos

El liderazgo pedagógico busca una comunidad que aprende, en una realidad de gobernabilidad pedagógica y mayor compromiso de responsabilidad por los resultados. Un liderazgo compartido es una comunidad que aprende, integrantes interdependientes, toma de decisiones, con participación democrática y participativa; en la solución de problemas individuales y colectivos.

Los líderes educativos deben de crear ambientes que favorezcan el aprendizaje e implicar a directivos y docentes que trabajan en la escuela en la realización de nuevas prácticas donde se integra varias tradiciones, cultura de colaboración y profesionalismo docente, una comunidad que aprende. Reconstruye una escuela, una comunidad de aprendizaje profesional; una comunidad que decide.

Liderazgo pedagógico directivo.

Según, Bolívar (2006) “Diversos planteamientos referidos a la eficacia y mejora de la escuela han destacado el rol de la dirección, orientar a organizar las acciones pedagógicas en los centros educacionales e incrementar los buenos resultados del aprendizaje, potenciando el liderazgo pedagógico”. “El liderazgo pedagógico directivo, debe plantearse acciones y responsabilidades que interioricen los directores de las instituciones educativas para implicar las modificaciones debidas en la estructura organizativa de las comunidades que aprenden, a fin de asegurar que todos los estudiantes aprendan.

“La capacidad para la mejora de una institución educativa, está en función de los equipos directivos con liderazgo que asuma el compromiso de sostenibilidad en su capacidad interna de desarrollo”.

Según Bolívar (2010), “El liderazgo es la capacidad de ejercer influencia sobre otras personas, para que éstas realicen su función según los lineamientos trazados”.

Bolívar (2011), “si queremos que el profesorado se implique y tenga un papel profesional en sus respectivas áreas y ámbitos, deben asumir dirección y autoridad en sus respectivos ámbitos”.

La escuela como una comunidad de aprendizaje requiere distribuir o dispersar las tareas dinamizadoras en el conjunto del profesorado, como hemos comentado en otro lugar.

La dirección contribuye a crear contextos favorables, con nuevos modos de funcionar, un sistema de valores y creencias, unas estructuras sociales y unas relaciones horizontales”

Bolívar (2012), dice la investigación se cifra en fomentar el desarrollo profesional docente en el contexto de trabajo.

Su aceptación del liderazgo escolar a nivel internacional es indispensable en los programas educativos y en las políticas de estado, aún es indispensable para incrementar la eficiencia y la equidad de la educación. El liderazgo pedagógico es una comunidad que aprende.

Robinson y colaboradores (2009), hace una revisión de 27 estudios publicados entre 1978 y 2006 sobre los efectos del liderazgo en resultados de aprendizaje, según este meta-análisis, no todos los tipos de liderazgo tendrán el mismo efecto. Ella establece una comparación entre el efecto del liderazgo instruccional (o pedagógico) y el efecto del liderazgo transformacional. Su trabajo muestra que la magnitud del efecto del liderazgo pedagógico sobre los resultados de aprendizaje de los alumnos, es más de tres veces la del liderazgo transformacional

Definimos liderazgo pedagógico directivo como la función que asume el personal directivo de una institución educativa para direccionar el funcionamiento de la institución hacia la consecución de la visión, expectativas y metas institucionales, además de buscar el desarrollo de todos sus integrantes, rediseñando la organización afín de posibilitar el desarrollo de la motivación y las capacidades de todos los involucrados, gestionando los programas que hagan posible estos cambios.

Dimensiones (Leithwood 2006).

a. Establecer una dirección. Los directores efectivos conocen la visión de la escuela, logrando un entendimiento compartido y misión común de la organización, centrada en el aprendizaje significativo del estudiante. Implicando el accionar como: focaliza oportunidades para la institución educativa, para motivar al personal en conseguir las metas comunes. Esto implica conseguir una comunidad que aprende.

- Identifica nuevas oportunidades para las instituciones educativas.
- Invita e incentiva al personal a lograr metas comunes.

b. Desarrollar al personal. Converger en metas productivas, potenciando a los miembros de la institución en el proceso y hacerlo sostenible.

c. Rediseñar la organización. Diseñar las condiciones de trabajo acorde al momento tecnológico orientado a alcanzar una cultura colaborativa. Para la solución de problemas, liderazgo distributivo otorga amplitud de líder al profesorado. en la toma de decisiones en su ámbito de trabajo.

d. Gestionar programas de enseñanza y aprendizaje. Acciones dirigidas a lograr una cultura de evaluación, coordinando el currículum y el progreso de los estudiantes; como el de una comunidad que aprende.

Estilos de liderazgo pedagógico:

La filosofía, habilidades, rasgos y actitudes, en conjunto está representada por los estilos de liderazgo pedagógico, que se manifiestan en el comportamiento del contexto educativo. Los estilos de liderazgo se manifiestan por un conjunto de acciones que se manifiestan desde la percepción de los empleados. Al respecto refieren, Cuenca (2011) da una explicación “son patrones de conducta y acciones explícitas e implícitas de los gerentes” (p. 221). Cada estilo nos muestra la convicción del líder,

respecto a sus subordinados, en la práctica diaria del accionar de una institución existen diferentes estilos de liderazgo según estudios realizados sobre liderazgo.

Estilo laissez-faire

Líder que carece de compromiso con su organización.

Chiavenato (2005) lo describe, estilo con decisión de grupo o individual con participación, dejando decisión al grupo y sin ningún control alguno durante las actividades, comenta si necesita ayuda.

Estilo democrático

Estilo que se valora la tarea como al individuo. Las decisiones se toman en grupo. El jefe focaliza la coordinación. Como grupo consigue sus objetivos en un clima de armonía y opinión constructiva.

Collao (1997) opina que, otorga gran importancia al desarrollo de todos los integrantes del grupo fomentando que trabajen el principio de consenso y toma de decisiones.

Estilo transformacional

Característica hacer cambios sustantivos; que implican la visión, la estrategia y la cultura organizacional e innovación tecnológica. En este estilo se obvia el análisis y control específico, más bien utiliza reglas, instrucciones e incentivos orientados a las actividades intangibles e independientes, ofreciendo un campo abrazador de sus seguidores en el cambio.

En ese sentido, el líder transformacional está centrado en transformar a sus profesores en líderes de la acción educativa, el líder educativo transmite carisma, tiene visión de futuro, se preocupa por la superación personal de sus trabajadores y con capacidad de motivación, construye liderazgo compartido, promueve el trabajo en equipo. Del mismo modo, La teoría Bass (1990). El enfoque transformacional, cuenta con el carisma que

nos hace ver la visión más cerca e identificado con la misión, manteniendo respeto y confianza del seguidor. Otra de sus características es considera a un trabajador motivado lleno de autoconfianza.

Perfil del líder pedagógico directivo:

Según, Jeffrey (2005).

- a. Colaborador.** Da orientación a los actores de la comunidad educativa, coordinando para alcanzar la meta establecida de aprendizaje. Muestra un trabajo cooperativo, reconoce sus debilidades y fortalezas.
- b. Asertivo y empático.** Según, Schwab (1999). “El líder pedagógico tiene habilidades comunicativas para comunicarse con fluidez. Actúa con tranquilidad, claridad, sabe lo que dice, como lo dice de acuerdo a la situación.
- c. Motivador.** Siempre confía en el potencial de sus colaboradores, estimulando y reconociendo permanentemente la innovación y la mejora pedagógica. También el resultado.
- d. Concertador y persuasivo.** Democrático y encamina a consensos, es convincente y motivador, siempre sus metas son altas.
- e. Eficiente y oportuno.** Según, Stenhouse (1987). Es contar con habilidades y actuar al momento que se requiera.
- f. Actualizado.** El líder pedagógico visiona en capacitación y especialización permanente. Conoce la tecnología curricular, las corrientes pedagógicas contemporáneas y las teorías del aprendizaje que sustentan los principios psicopedagógicos de los currículos nacionales oficiales;
- g. Investigador e innovador.** Dice Sovero (2007). El líder pedagógico utiliza la investigación científica. Accede a la investigación y a la sistematización de experiencias, elaborando y validando estrategias de mejoramiento del proceso enseñanza aprendizaje en el contexto, y en función de los estándares.

- h. Práctico.** Dice, “El líder pedagógico tiene habilidades gerenciales para extraer de ellos la información útil y relevante para la adecuada toma de decisiones”.(Pozner, 2000).
- i. Ético.** Posee solvencia moral comprobada y promueve el respeto a los derechos de los niños y niñas, adolescentes y jóvenes a una educación de calidad; asume sus responsabilidades y posee autonomía e inteligencia emocional.

Competencias directivas: propuesta del MINEDU (2014)

En el Perú se elaboró, el Marco de Buen Desempeño del Directivo las competencias del director. Al respecto el Ministerio de Educación (2014), lo define como una herramienta estratégica en el marco de la reforma de la institución educativa. En ese contexto, el líder directivo debe desarrollar determinadas competencias y dominios para realizar una práctica directiva eficaz y eficiencia de la labor de los docentes y el alcance de los aprendizajes de calidad.

El Marco del Buen Desempeño Directivo, el Ministerio de Educación (2014), a estructurado así:

El Dominio 1: Gestión para mejorar los aprendizajes. Considera:

- **Competencias 1:** Viabiliza la planificación a partir de los procesos pedagógicos, clima escolar, características de los estudiantes y su entorno.
- **Competencia 2:** Promueve la participación democrática de la comunidad educativa para el logro de los aprendizajes.
- **Competencia 3:** asegura los aprendizajes de calidad a través de la gestión de los recursos humanos, materiales, de tiempo.
- **Competencia 4:** Lidera la evaluación y el actuar responsable, en mejorar la calidad de los aprendizajes.

El Dominio 2: Comprende el acompañamiento de los procesos para mejorar los aprendizajes. Involucra lo siguiente:

- **Competencia 5:** Lidera la comunidad que aprende con los actores educativos, basada en la colaboración mutua, la autoevaluación profesional y la formación continua.
- **Competencia 6:** Acompaña la calidad de los aprendizajes, con el fin de lograr las metas de aprendizaje.

Es así que, el liderazgo pedagógico directivo pone en acción un conjunto de competencias para transformar a la escuela en base a una capacidad de gestión estratégica y a un liderazgo transformacional comprometiendo al colectivo docente en un mejor desempeño.

Tipos de liderazgo pedagógico directivo:

Según Harris (2003), teorías de liderazgo que influyen en las últimas décadas es Liderazgo Transaccional, Liderazgo Transformacional y Liderazgo Instruccional o Pedagógico; teorías que establecen relación los líderes con sus seguidores y se revisan brevemente en este apartado.

○ **Liderazgo Transaccional**

Según Harris (2003). Este liderazgo que nuclea los esfuerzos, lograr la organización y transa las tareas delegadas a los seguidores, controla el trabajo realizado, evaluación y recompensas que el líder controla.

○ **Liderazgo Transformacional**

Según Burns (1978) identificó como revolucionario de la realidad social a través de la transformación de los seguidores en líderes, en contraste con el liderazgo transaccional, a través de la mejora continua, lograba mantener el status quo.

Según, Méndez (2009), el modelo de liderazgo transformacional expuesto por Bernardo Bass, tiene éxito al cambiar la base motivacional del individuo sobre la cual opera, buscando elevar el deseo de logros,

superación y autorrealización de sus seguidores, promoviendo el desarrollo del grupo de organizaciones.

- **Liderazgo Instruccional o Pedagógico**

Pues, no se limita a trabajar en las condiciones existentes y con las metas dadas, sino que va alterando aquellas condiciones del centro y del aula para que mejoren la educación ofrecida y las prácticas docentes en el aula (Murillo, 2006).

(Robinson et al., 2009). Dice “El liderazgo pedagógico se centra en los procesos de enseñanza-aprendizaje y la eficacia escolar”.

El liderazgo es la aptitud esencial de los directivos, en función o servicio de sus estudiantes e instituciones, concretando el logro del grupo de competencias citadas, focalizado en el desarrollo de diversidad, atención a la pluralidad cultural, etc., incidiendo en la dimensión humana. La labor innovadora es compleja en las instituciones y necesita de directivos con perfil de Liderazgo distribuido.

El liderazgo resulta importante al implicarse al programa como corresponsable y constructor del proyecto innovador en las instituciones educativas.

Gestión Estratégica escolar.

Pozner. (2011) Gestión Escolar es la toma de decisiones orientado a centrar – focalizar – nuclear a la institución educativa alrededor de la búsqueda denodada de aprendizajes de calidad e influir positivamente en la vida de los estudiantes.

Gestión escolar implica generar políticas de nivel micro vinculándolos a los esfuerzos de los estudiantes hasta obtener resultados en la diversidad de

desafíos diarios. Es decir, reunir decisiones diarias de corto, mediano y largo plazo; accionando en la vida escolar de los estudiantes, de sus experiencias de aprendizaje. Es la búsqueda tendiente a reunir las decisiones diarias de corto, mediano y largo plazo que constituye una política a nivel de escuela; es el centro educativo generando política de nivel micro, y se vincula con sus esfuerzos para dar respuesta a los nuevos desafíos.

Scmelkes (2000, pp125 - 134) señala que gestión escolar es más que administración escolar; pero si la organización escolar junto con la cultura es implicancia de la gestión. La gestión denota acción de carácter creativo con intencionalidad y dirección

Elizondo (2005), la gestión escolar implica auto-organización de la escuela como una forma de favorecer una autonomía y una identidad, que le permita decidir sus quehaceres y hacer los ajustes pertinentes para enfrentar el contexto. De este modo, los centros deben pensarse como organizaciones flexibles.

Para Aguerredondo (1996). Gestión es asignarle al establecimiento: autonomía, reconocimiento para corregir procesos en su interior; lograr que los equipos compartan saberes. Implicando la construcción de una organización inteligente; escenario escolar al aprendizaje, con capacidad de cambio y compromiso en mejora educativa.

La gestión educativa como paradigma

En América Latina, la gestión educativa tenía como responsables a las personas de planificación quienes determinaban las actividades a realizar. Los directivos llevaban la administración burocrática y los docentes la parte pedagógica. Hoy ambos procesos se complementan en la gestión. Como observamos el proceso y ejecución de una gestión educativa estuvo supeditada a la globalización que exige cambios, reformas y nuevas, políticas educativas. A finales del siglo XX, los

resultados de una globalización en una América Latina aparentemente tranquila, aparecen cambios políticos, económicos y administrativos; alterando a los estados.

Cassasús (2009) expresa que el estado como entidad productora pasa a ser una entidad reguladora en la que se implementan nuevas políticas de descentralización y se redistribuye el poder central.

En el sistema educativo peruano se desarrollaron estos mismos procesos de descentralización y recentralización, generando un sin número de cambios en las políticas educativas que centraron a la gestión como engranaje principal de las reformas. De igual manera, se produjeron cambios sustanciales en la educación y en los modelos pedagógicos, alterando el rol que asumirán instituciones y organizaciones que cumplen un servicio social; los directivos dejan de seguir con una gestión meramente administrativa y tomar como reto ser protagonistas de los procesos educativos. A su vez las instituciones articulan la visión de lo educativo – cultural y la gestión cuyo producto es una disciplina dispuesta a enfrentar a los cambios y retos de las verdaderas reformas. Como tal, nace de este proceso o desarrollo natural de la administración como disciplina social dispuesta amortiguar las nuevas corrientes económicas, políticas, culturales, sociales y tecnológicas.

Modelos gestión educativa

Cassasús (2000). El estado pasa de ser entidad productora e influyente de sectores; a ser una entidad reguladora en la que se implementan políticas de descentralización y se redistribuye el poder central.

Agrys (1978). Desde los procesos de interacción comunicativa, gestión, es la capacidad de generar y mantener conversaciones para la acción.

Arie de Geus (1998) Concibe, al accionar de la gestión como un proceso de aprendizaje, de la adecuada relación entre estructura estratégica, sistemas, estilo, capacidades, gente y objetivos superiores, tanto hacia el interior de la organización como hacia el entorno.

A partir del aprendizaje las organizaciones educativas, reflexionan su accionar sobre teorías, visiones, valores, principios, representaciones mentales, procesos, procedimientos, mecanismos de interacción y comunicación, resultados y desempeños efectivos de sus miembros. De esta manera, construimos una comunidad que aprende.

La Gestión Educativa como disciplina armoniza con la variedad de modelos de gestión, cada una responde a un contexto y época. Fortalece la mutua dependencia educativa entre niveles del sistema y el liderazgo pedagógico directivo, motivador, acompañante y concertador en los procesos de cambio y la transformación educativa que se necesita.

La gestión directiva resulta ser un complemento del liderazgo pedagógico, para dirigir a una comunidad que aprende, orientada a cumplir con el accionar.

Una gestión directiva viable, actúa en un contexto y época con un liderazgo pedagógico cuya implicancia es la de alinear objetivos y reconstruir un planeamiento estratégico participativo y democrático. Igualmente, se preocupa por una comunidad que aprende.

Hoy las instituciones no educativas han encontrado el remplazo del líder por el de liderazgo compartido o distribuido; aquel que moviliza a la comunidad que aprende y asume compromisos con responsabilidad; sin perder la visión de sus dimensiones, atributos críticos y modos como operan.

La gestión académica como fin de la gobernabilidad pedagógica, insiste en alcanzar una comunidad profesional de aprendizaje cuyo resultado sea desarrollar el potencial del estudiante.

Pozner (2001), señala que actualmente la tarea fundamental en el rediseño de las organizaciones escolares es revisar la disociación existente entre lo específicamente pedagógico y lo genéricamente organizacional.

Esto supone que las transformaciones educativas radican en una gestión integrada de la institución educativa estratégica.

Instrumentos Gestión

Los principales instrumentos de gestión institucional que ayudan a conseguir calidad educativa:

1. El Proyecto Educativo Institucional (PEIE):

Es un documento de gestión con proyección, elaborado con la comunidad democráticamente y participativa en su propio contexto; reflejando las necesidades básicas a partir de un diagnóstico y un planeamiento estratégico rumbo a una comunidad que aprende con identidad

2. Proyecto Curricular de la Institución Educativa (PCIE)

El Proyecto Curricular de Institución Educativa, nos ayuda a innovar y responder al cambio. Se estructura teniendo como base el cuadro de necesidades, caracterización de los estudiantes y las políticas educativas institucionales, locales, regionales y nacionales para la diversificación respectiva.

3. La Propuesta de Gestión (PG)

Recuperar los trabajos previos, para estructurar nuestro proyecto organizacional que llevará a la práctica el planteamiento pedagógico que desplegará en el logro posible de los fines, objetivos y perfiles de la propuesta pedagógica con rasgos de innovación y mejora de la institución. En un marco de convivencia y comunidad que aprende.

4. El Reglamento Interno (RI)

Es una herramienta normativa, de gestión muy importante en las instituciones, resaltando valores a ser cumplidos en la organización, procesos que fomenten un buen clima laboral.

Recordemos si solo lo utilizamos para cumplir las exigencias laborales es un documento sesgado. Restaría derechos al trabajador.

Es el mejor instrumento para medir su idoneidad e interioriza los principales aspectos de este.

Es un documento flexible, coherente debe reflejar las regulaciones al interior de la institución y fuera. Con la normativa vigente.

El reglamento interno es un documento que permite organizar la institución y valorar al trabajador.

El reglamento interno regula el desempeño ético, conflictos, prestigio y vigencia del clima institucional.

Fases de Gestión Estratégica Escolar:

Primera: Fase de autoevaluación:

Es el momento en recoger, recopilar, ordenar, analizar y valorar la data relacionado con el accionar. Identificando fortalezas y debilidades para mejora en la etapa siguiente

Segunda: Fase de elaboración del plan de mejora.

El mejoramiento debe ser continuo e integral previa planificación estratégica que nos convierta en una comunidad que aprende y fortalece sus políticas institucionales, en un enfoque cooperativo.

Tercera: Fase de ejecución, seguimiento y evaluación

Una comunidad que aprende, tiene como propósito alcanzar una cultura de autoevaluación.

Fortalezas de la Gestión Estratégica Escolar.

En un momento lo burocrático se impone sobre lo pedagógico y coloca a los docentes que se inician en lugares distantes a la ciudad; es decir para atender a los sectores más necesitados.

Es importante interiorizar sobre los procesos de gestión escolar que se llevan a cabo, sobre la formación de los maestros, y buscar siempre atender una comunidad que aprende.

Propósitos de la Gestión Administrativa

Cita Alvarado (1996). A la gestión administrativa como aquella que debe ser interactiva con sus integrantes debiendo realizarse una agresiva aplicación de la información de sus procesos, con énfasis des-centralista y criterios compensatorios para aquellas zonas marginales que por la carencia de oportunidades y recursos no les sea posible un desarrollo autónomo.

Etapas de la gestión administrativa

- ✓ Planeación: involucra la autoevaluación en el proceso aprovechándola en función a ella.
- ✓ Organización: Sistematiza el funcionamiento de la empresa lo tangible e intangible.
- ✓ Dirección: Viabiliza la organización a funcionar. Aprovechando el recurso humano en el interés de la institución.
- ✓ Coordinación: Viabiliza la gestión y le da sostenibilidad.
- ✓ Control: Es la evaluación continua en el proceso. Detectando puntos críticos débiles o fuertes.

Elementos de la gestión administrativa

El primer elemento: Identificar lo que podemos hacer. Aspectos principales.

La previsión tiene aspectos como: Objetivos, Investigaciones y Alternativas.

Objetivos: Resultan estos muy importantes en la administración, tal que el resto se orienta en función de los objetivos.

Las investigaciones: Son los antecedentes, que nos ayudan a orientarnos y conocer que elementos impiden alcanzar los objetivos.

Las alternativas: Es la toma de decisión que hace el líder.

En la actualidad la modernización implica a la administración motivar la innovación del líder y sus subordinados.

Es digno reconocer los personajes exitosos, cuya decisión es asertiva.

El segundo elemento: La planificación son los programas, los presupuestos, los procedimientos y las políticas, quienes nos orientan la acción.

Los programas: Actividades esenciales en la administración su esencia es fijar el factor tiempo; tratando que se cumplan conforme a lo establecido.

Los presupuestos: son cantidades estimadas, se fijan en número, a las diversas áreas.

Los procedimientos: Son las orientaciones sistematizadas que nos lleva a un fin o logro.

Las políticas: Son enunciados que nos permiten regresar la gobernabilidad a una institución.

El tercer elemento es la organización, existen áreas de la organización vinculadas a la Administración:

- ✓ Fijación del rol que cada sujeto le corresponde dentro de la institución.
- ✓ Disposición de los niveles jerárquicos.
- ✓ Estudio de los cargos o puestos.

La determinación y división de las funciones, tendrán muchas veces que cambiarse o suprimirse, al establecer un sistema de Administración.

1.4. Formulación del problema:

¿Qué relación existe entre liderazgo pedagógico directivo y gestión estratégica escolar en los docentes de educación básica en Santiago de Chuco 2017?

1.5. Justificación del estudio:

La presente investigación es importante en el sentido que el director como líder asume la responsabilidad de conducir de manera adecuada a la institución educativa, tal como nos refiere Calero (1998), “el director tiene que tomar decisiones adecuadas y oportunas respecto a la institución educativa para mejorar la calidad de los aprendizajes, así mismo, los docentes deben estar capacitados y comprometidos para el cambio”.

En ese sentido la investigación resulta relevante para la sociedad local y regional, permitiéndonos conocer e identificar las características a partir de una comunidad que aprende. En consecuencia, se justifica por las siguientes razones:

Teórico, esta investigación aporta información relevante sobre liderazgo del equipo directivo, por cuanto es importante aplicarlo orientarnos a una ESCUELA SOSTENIBLE, promoviendo un liderazgo pedagógico directivo con dimensiones, confines de gobernabilidad pedagógica, de organización, de época y contexto. Pozner (2016).

Práctico, este estudio, es relevante, Gorrochotegui (1997; p 49) encontró que los docentes valoran el liderazgo transformacional, es decir, el liderazgo basado en el acompañamiento de los procesos de aprendizaje y mejora educativa.

Un deficiente liderazgo pedagógico directivo lleva a disminuir el aprendizaje de los alumnos, retrocediendo las escuelas en calidad. Weinstein (2009).

Metodológica, la investigación aporta información relevante para posteriores estudios que pueden ser utilizadas en contextos con las dificultades.

1.6. Hipótesis.

Hipótesis general:

Existe relación directa y significativa entre el liderazgo pedagógico directivo y la gestión estratégica escolar en los docentes de educación básica en Santiago de Chuco.2017.

Hipótesis específicas:

H1: Existe relación significativa entre el liderazgo pedagógico directivo y las potencialidades de los alumnos en los docentes en Santiago de Chuco 2017.

H2: Existe relación significativa entre el liderazgo pedagógico directivo y los aprendizajes previstos en el diseño curricular en los docentes de Santiago de Chuco.

H3: Existe relación significativa entre el liderazgo pedagógico directivo y las experiencias significativas e intereses en los docentes de Santiago de Chuco.

H4: Existe relación significativa entre liderazgo pedagógico directivo y estilos de aprendizaje de los alumnos en los docentes en Santiago de Chuco.

1.7. Objetivos:

Objetivo General:

Determinar la relación que existe entre el liderazgo pedagógico directivo y gestión estratégica escolar en los docentes de Educación Básica en Santiago de Chuco.2017.

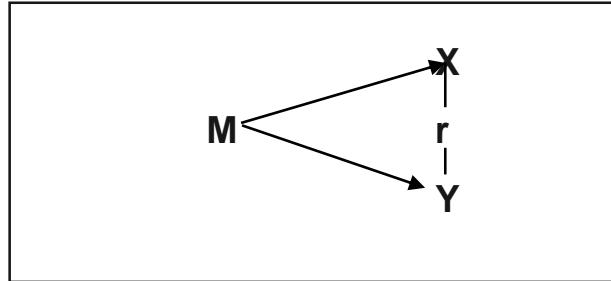
Objetivos Específicos:

1. Identificar la relación que existe entre el liderazgo pedagógico directivo y las potencialidades de los alumnos en los docentes de Educación Básica en Santiago de Chuco.2017.
2. Establecer la relación que existe entre el liderazgo pedagógico directivo y los aprendizajes previstos en el diseño curricular en los docentes de Educación Básica en Santiago de Chuco.2017.
3. Identificar la relación que existe entre el liderazgo pedagógico directivo y las experiencias significativas e intereses en los docentes de Educación Básica en Santiago de Chuco-2017.
4. Establecer la relación que existe entre el liderazgo pedagógico directivo y estilos de aprendizaje de los alumnos en los docentes de Educación Básica en Santiago de Chuco.2017.

II. MÉTODO

2.1 Diseño de investigación:

En el presente estudio se aplicó el diseño correlacional, porque se busca encontrar la correlación que existe entre las variables. (Hernández & Baptista 2010)



DONDE:

X= Liderazgo pedagógico directivo

Y= Gestión estratégica escolar

M= 70 docentes de educación básica de Santiago de Chuco

r = Correlación entre las variables

2.2. Variables operacionalización.

Variables:

Variable 1: Liderazgo pedagógico directivo

Variable 2 : Gestión estratégica escolar.

OPERACIONALIZACIÓN

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Variable 1 Liderazgo directivo	“Es la capacidad de ejercer influencia sobre otras personas, no basada en el poder o autoridad formal”. Bolívar, (2010, p 16)	Establecimiento de metas y expectativas Capacidad de gestión estratégica de recursos. Planificación, coordinación y evaluación de la enseñanza y del currículo Promoción y participación del aprendizaje y desarrollo profesional del profesorado Asegurar un entorno ordenado y de apoyo	Establecimiento de metas y expectativas	Conduce de manera participativa la planificación institucional sobre la base del conocimiento de los procesos pedagógicos.	De razón
				Promueve espacios de organización participación del colectivo escolar en la autoevaluación y difusión de los instrumentos de gestión.	
				Conduce de manera participativa los procesos de autoevaluación y mejora continua.	
				Las acciones desarrolladas por la dirección de la institución educativa incentivan y motivan al personal alcanzar las metas.	
			Capacidad de gestión estratégica de recursos.	Implementa práctica de una cultura del buen uso de la infraestructura,	

				<p>equipamiento y material para la enseñanza de calidad.</p>	
				<p>Monitorea, orienta el uso de estrategias y recursos metodológicos y/o educativos; para concluir en una educación de calidad.</p>	
				<p>Implementa políticas de uso óptimo de los recursos financieros en beneficio de las metas de aprendizaje.</p>	
				<p>Implementa estrategias y mecanismos de transparencia y rendición de cuentas sobre la gestión escolar ante la comunidad educativa.</p>	
				<p>Gestiona el uso óptimo del tiempo a favor de los aprendizajes, asegurando el cumplimiento de metas y resultados en beneficio de todos los estudiantes.</p>	
				<p>Supervisa y evalúa el buen uso del tiempo en las diferentes áreas.</p>	

				Monitorea y orienta el uso efectivo del tiempo, en función del logro de las metas de aprendizaje y/o atendiendo sus necesidades específicas..	
			Planificación, coordinación y evaluación de la enseñanza y del currículo	Apoyan y evalúan la enseñanza mediante vistas regulares a las aulas, proporcionando formativo y sumativo feedback a los docentes.	
				Gestiona la calidad de los procesos pedagógicos al interior de la institución educativa, a través del acompañamiento sistémico y la reflexión conjunta.	
				Gestiona la información que produce la institución y la emplea como insumo en la toma de decisiones institucionales en favor de los aprendizajes.	
			Promoción y participación del aprendizaje y	Comprende las dificultades que podrían tener su personal y trata de ayudarlos capacitándolos.	

			desarrollo profesional del profesorado	<p>Promueve la cultura de reconocimiento para potenciar las capacidades de los miembros de la organización.</p> <p>Aplica estrategias que motivan la acción de los miembros de la organización en innovación e investigación.</p> <p>Impulsa una cultura organizativa orientada a compartir el conocimiento y el trabajo cooperativo en favor de la mejora continua.</p> <p>Protege el tiempo para la enseñanza y el aprendizaje al reducir presiones externas e internas; brindando un entorno ordenado dentro y fuera del aula.</p> <p>Promueve, relación de confianza y normas que apoyan el compromiso educativo.</p>	
--	--	--	--	---	--

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Variable 2 Gestión estratégica escolar	Es el conjunto de técnicas, principios y procedimientos aplicados al desarrollo del sistema educativo a fin de lograr un óptimo rendimiento en beneficio de la comunidad a la cual sirve”	Es el enfoque educativo basado en el potencial de los alumnos, aprendizajes previstos en el diseño curricular y experiencias significativas e interés en los docentes de Educación Básica Regular	Potencialidades de los alumnos	¿Usted basa la planificación de los aprendizajes en el Proyecto de desarrollo institucional?	De razón
				¿Se diagnostican los saberes previos para tomarlos en cuenta en el desarrollo de las sesiones de aprendizaje?	
				¿La temática a desarrollar durante las sesiones se orienta a resolver situaciones problemáticas del contexto real?	
				¿Las estrategias didácticas que se utilizan son innovadoras y han sido seleccionadas según el	

	(Alvarado O. 1990).			estilo de aprendizaje de los estudiantes?
				¿ Los saberes previos y las potencialidades de los estudiantes son el elemento que orienta la planificación escolar?
			Aprendizajes previstos en el diseño curricular.	¿Participa en acciones de formación profesional continua?
				¿Participa en eventos de capacitación en estrategias innovadoras?
				¿En el desarrollo de sus sesiones, diseña e implementa estrategias innovadoras?
				¿Aplica el pensamiento complejo en su trabajo diario?
				¿reconoce la importancia de la educación neurocognitiva?

			Experiencias significativas e interés.	¿Se interrelaciona fácilmente y es asertivo con sus compañeros de trabajo?.	
				¿Comprende las dificultades que podrían tener sus compañeros y trata de ayudarlos?	
				¿Es reconocido como una persona empática por quienes lo rodean?	
				¿Prefiere trabajar en equipo y trata que todos los miembros cumplan sus funciones?	
				¿Es colaborador y siempre está ofreciendo ayuda a sus compañeros?	
			Estilos de aprendizajes	¿ Es su aprendizaje siempre tiene presente el todo antes que la parte?	
				¿ Concibe la educación como un sistema donde todas las partes	

				colaboran para que el sistema cumpla sus objetivos?	
				¿Ve la educación como un sistema donde todas las partes colaboran para que el sistema cumpla sus objetivos?	
				¿Cuándo planifica sus actividades toma en cuenta la planificación estratégica?	
				¿Toma en cuenta la visión y misión de la institución educativa cuando realiza la planificación anual y de proyectos?	

2.3. POBLACIÓN Y MUESTRA.

Población:

Conformación de la población es de secundaria y primaria en número de 261 docentes del Distrito de Santiago de Chuco, distribuidos así:

CUADRO N° 1

Docentes Educación Primaria y Secundaria del distrito - Santiago de Chuco, 2017.

Nivel	Varones	Mujeres	Total
Primaria	55	108	163
Secundaria	57	41	98
TOTAL	40	30	261

Fuente : Cuadro de personal

Muestra:

Cálculo del tamaño muestral se trabajó con los siguientes parámetros:

- Nivel de confianza: 95%
- Intervalo de confianza 10%
- Población : 261
- Tamaño muestral: 70

La muestra estará integrada por los 70 docentes de Educación Primaria y Secundaria del distrito de Santiago de Chuco, distribuidos de la siguiente manera:

CUADRO N° 2

Docentes Educación Primaria y Secundaria del distrito de Santiago de Chuco, 2017

Nivel	Varones	Mujeres	Total
Primaria	5	9	14
Secundaria	35	21	56
TOTAL	40	30	70

Fuente Cuadro de personal

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

- Técnicas:
 - Cuestionario. Se seleccionará como técnica el cuestionario porque facilita el recojo de datos de las variables en estudio: Liderazgo pedagógico directivo y la gestión estratégica escolar.

- Instrumentos.

En la presente investigación se elaboró los instrumentos:

1. Cuestionario Liderazgo Pedagógico Directivo y el Test Gestión Estratégica Escolar.

Nombre : Liderazgo Pedagógico Directivo y Gestión Estratégica Escolar.

Autor : Elvis Luján Castillo.

Precedencia : Trujillo, Perú.

Creación : 2016.

Administración : Individual. Tipo cuadernillo.

Duración : Sin límite de tiempo.

Aplicación : Docentes del ámbito del distrito.

Puntuación : calificación manual.

Materiales : Cuestionario que contiene los ítems.

Descripción del instrumento: el cuestionario contiene 20 ítems que permiten recoger información, referente a la relación de ambas variables.

Descripción de los ítems: Tienen la forma descriptiva, en la modalidad de proposiciones afirmativas, en primera persona en plural, que son seguidas de la elección dicotómica, de aceptación o rechazo, cada una de las cuales corresponde a una dimensión determinada.

Normas de Calificación:

Validez y confiabilidad: la prueba alcanzó un valor alfa de cronbach de 0,897

2.2. Método - análisis de datos.

Para el análisis se utilizaron los métodos siguientes:

La estadística descriptiva e inferencial ayudo al análisis de datos. La estadística descriptiva nos ayudó hacer el cálculo de la media, moda, mediana, desviación estándar y error estándar de medición.

La estadística inferencial, ayudó al procesamiento de las propiedades psicométricas, el coeficiente de Alfa de Cronbach para la confiabilidad por consistencia interna. Para el análisis correlacional se utilizó la prueba de normalidad de Kolmogorov –Smirnov y para analizar la normalidad de las variables en toda la muestra de docentes de la institución educativa emblemática “César Abraham Vallejo Mendoza” – Santiago de Chuco, encontrándose una distribución normal con dos colas, se decidió utilizar el coeficiente de correlación por rangos de Spearman para analizar las relaciones entre las variables, interpretándose el grado de relación según el criterio.

- Matriz puntuaciones de las dimensiones de las variables.

- Construcción de tablas de distribución de frecuencias.
- Elaboración de gráficos estadísticos.

2.6. Aspectos éticos.

En la presente investigación se ha tomado en cuenta el principio ético basado en el respeto a los derechos de autor, por lo cual, todos los autores que sirvieron de base científica se han citado según las normas APA.

Esta investigación protegió la identificación de los integrantes de la muestra de estudio, teniendo en cuenta la norma ética de confidencialidad como: confidencialidad, consentimiento informado, libre participación y anonimato de la información.

Confidencialidad: Data que no se divulgará ni se utilizará para fines ajenos al académico.

Consentimiento informado: se tuvo el consentimiento de las docentes de la Institución Educativa Emblemática “César Abraham Vallejo Mendoza” – Santiago de Chuco 2017.

Anonimato: no revela identidad de las entrevistadas y/o informantes.

III. RESULTADOS:

Tabla N° 1

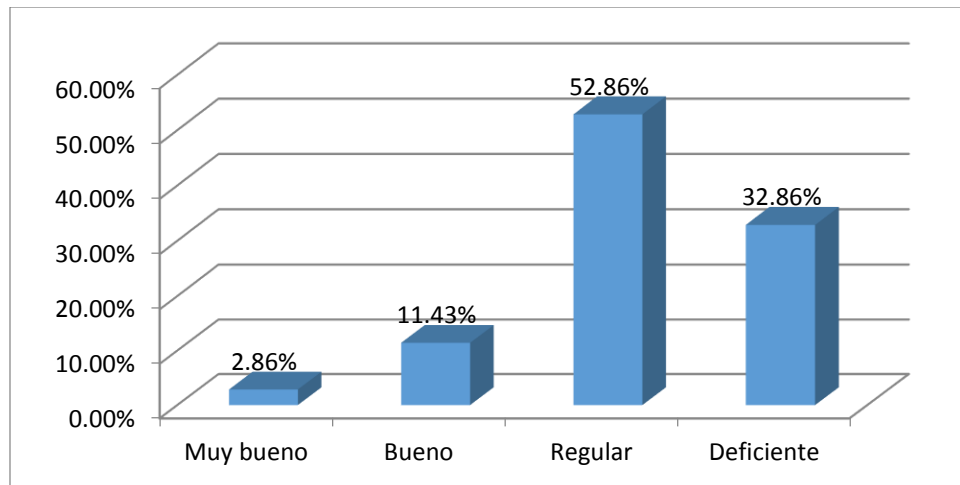
Evaluación del liderazgo pedagógico directivo en los docentes de educación básica de Santiago de Chuco

Rango	Nivel	F	%
46 – 60	Muy bueno	2	2.86%
31 – 45	Bueno	8	11.4%
16 – 30	Regular	37	52.9%
0 – 15	Deficiente	23	32.9%
TOTAL		70	100%

Fuente: Cuadro de datos: Liderazgo pedagógico

Figura N° 1

Evaluación del liderazgo pedagógico directivo en los docentes de educación básica de Santiago de Chuco



Fuente: Tabla N° 1

Interpretación: De la observación y análisis de la tabla N°1 y figura N°1 se infiere que:

- 2 (2.86%) presentan un nivel de liderazgo pedagógico muy bueno
- 8 (11.43%) presentan un nivel de liderazgo pedagógico bueno.
- 37(52.86%) presentan un nivel de liderazgo pedagógico regular.
- 23(32.86%) presentan un nivel de liderazgo pedagógico deficiente.

Tabla N° 2

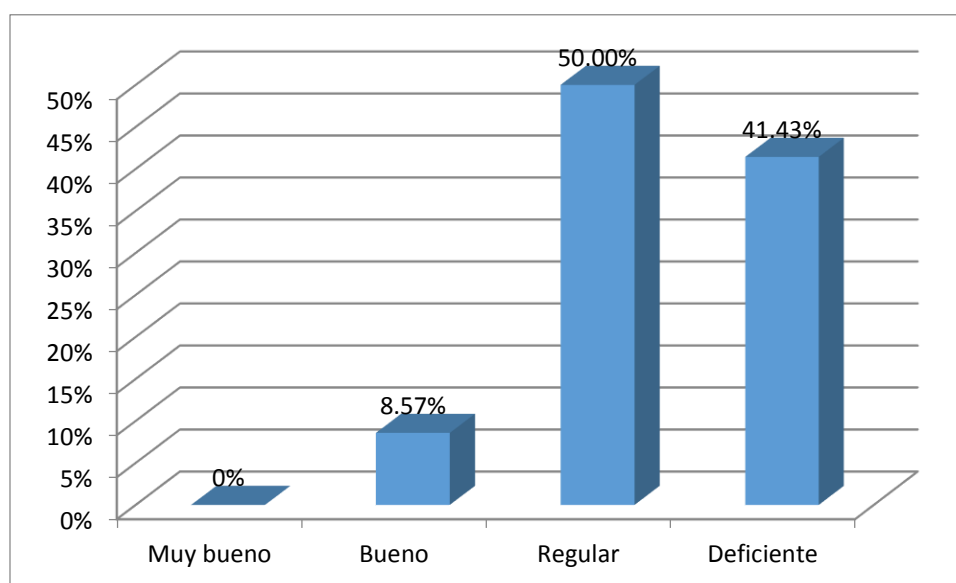
Evaluación del establecimiento de metas en los docentes de educación básica de Santiago de Chuco.

Rango	Nivel	F	%
10 – 12	Muy bueno	0	0%
7 – 9	Bueno	6	8.57%
4 – 6	Regular	35	50.0%
0 – 3	Deficiente	29	41.43%
TOTAL		70	100%

Fuente: Cuadro de datos: Liderazgo pedagógico

Figura N°2

Evaluación del establecimiento de metas en los docentes de educación básica de Santiago de Chuco



Fuente: Tabla N° 2

Interpretación: De la observación y análisis de la tabla N°2 y figura N°2 se infiere que:

ninguno presenta un nivel de establecimiento de metas muy bueno

- 6 (8.57%) presentan un nivel de establecimiento de metas bueno
- 35(50.0%) presentan un nivel de establecimiento de metas regular
- 29(41.43%) presentan un nivel de establecimiento de metas deficiente

Tabla N° 3

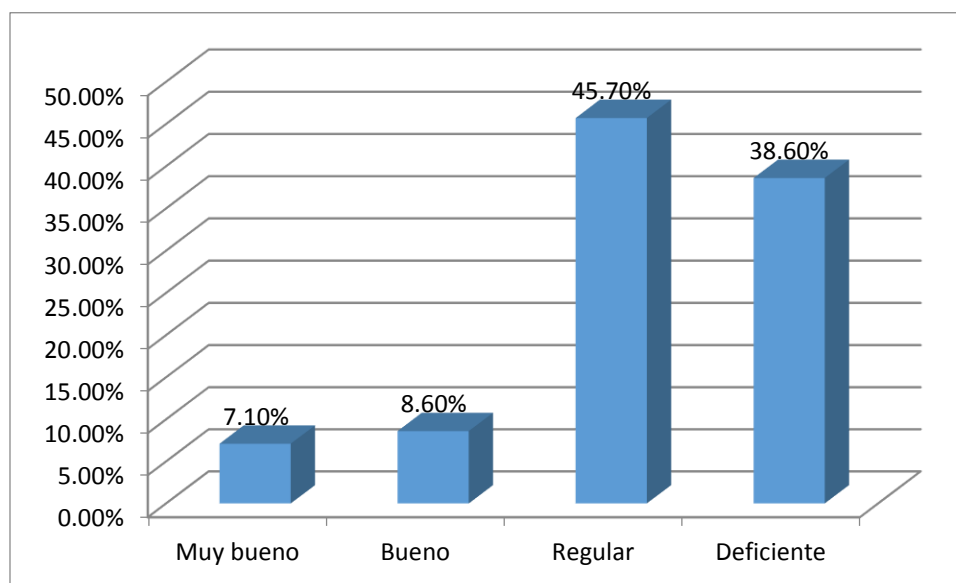
Evaluación de la capacidad de gestión estratégica de recursos en los docentes de educación básica de Santiago de Chuco

Rango	Nivel	f	%
16 – 21	Muy bueno	5	7.1%
11 – 15	Bueno	6	8.6%
6 – 10	Regular	32	45.7%
0 – 5	Deficiente	27	38.6%
TOTAL		70	100%

Fuente: Cuadro de datos: Liderazgo pedagógico

Figura N°3

Evaluación de la capacidad de gestión estratégica de recursos en los docentes de educación básica de Santiago de Chuco



Fuente: Tabla N° 3

Interpretación: De la observación y análisis de la tabla N°3 y figura N°3 se infiere que:

- 5(7.1%) presenta un nivel de gestión estratégica muy bueno
- 6 (8.6%) presentan un nivel de gestión estratégica bueno
- 32(45.7%) presentan un nivel de gestión estratégica regular
- 27(38.6%) presentan un nivel de gestión estratégica deficiente

Tabla N° 4

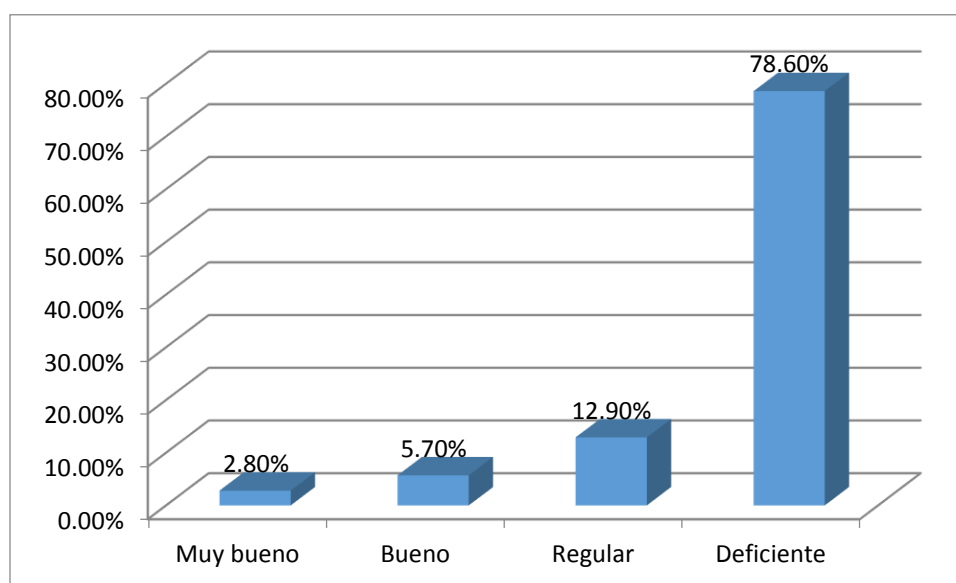
Evaluación de la planificación, coordinación y evaluación de la enseñanza y del currículo en los docentes de educación básica de Santiago de Chuco

Rango	Nivel	f	%
8 – 9	Muy bueno	2	2.8%
6 – 7	Bueno	4	5.7%
4 – 5	Regular	9	12.9%
0 – 3	Deficiente	55	78.6%
TOTAL		70	100%

Fuente: Cuadro de datos: Liderazgo pedagógico

Figura N°4

Evaluación de la planificación, coordinación y evaluación de la enseñanza y del currículo en los docentes de educación básica de Santiago de Chuco



Fuente: Tabla N°4

Interpretación: De la observación y análisis de la tabla N°4 y figura N°4 se infiere que:

- 2(2.8%) presenta un nivel de coordinación y evaluación muy bueno
- 4(5.7%) presentan un nivel de coordinación y evaluación bueno
- 9(12.9%) presentan un nivel de coordinación y evaluación regular
- 55(78.6%) presentan un nivel de coordinación y evaluación deficiente

Tabla N° 5

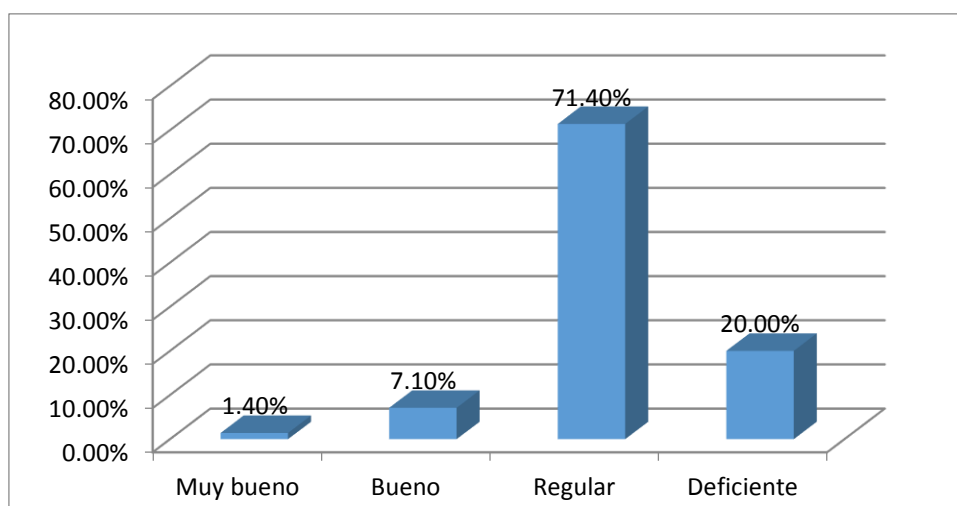
Evaluación de la promoción, participación del aprendizaje y desarrollo profesional del profesorado en los docentes de educación básica de Santiago de Chuco 2017

Rango	Nivel	f	%
15 – 18	Muy bueno	1	1.4%
10 – 14	Bueno	5	7.1%
5 – 9	Regular	50	71.4%
0 – 4	Deficiente	14	20.0%
TOTAL		70	100%

Fuente: Cuadro de datos: Liderazgo pedagógico

Figura N°5

Evaluación de la promoción y participación del aprendizaje y desarrollo profesional del profesorado en los docentes de educación básica de Santiago de Chuco.



Fuente: Tabla N°5

Interpretación: De la observación y análisis de la tabla N°5 y figura N°5 se infiere que:

- 1(1.4%) presenta un nivel de promoción y participación muy bueno
- 5(7.1%) presentan un nivel de promoción y participación bueno
- 50(71.4%) presentan un nivel de promoción y participación regular
- 14(20.0%) presentan un nivel de promoción y participación deficiente

Tabla N° 6

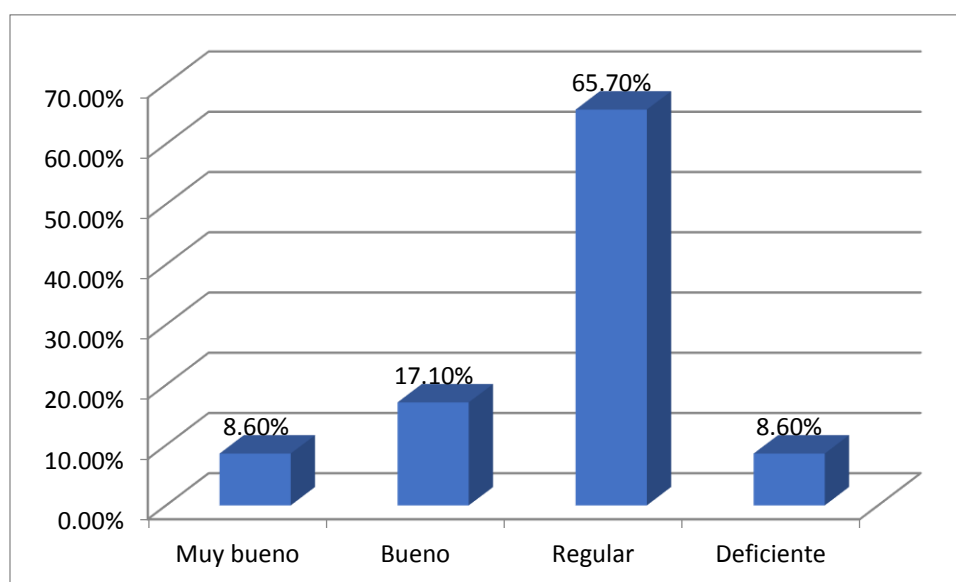
Evaluación de la gestión estratégica escolar en los docentes de educación básica de Santiago de Chuco 2017

Rango	Nivel	f	%
46 – 60	Muy bueno	6	8.6%
31 – 45	Bueno	12	17.1%
16 – 30	Regular	46	65.7%
0 – 15	Deficiente	6	8.6%
TOTAL		70	100%

Fuente: Cuadro de datos: Gestión estratégica escolar

Figura N°6

Evaluación de la gestión estratégica escolar en los docentes de educación básica de Santiago de Chuco



Fuente: Tabla N°6

Interpretación: De la observación y análisis de la tabla N°6 y figura N°6 se infiere que:

- 6(8.6%) presenta un nivel de gestión estratégica escolar muy bueno
- 12(17.1%) presentan un nivel de gestión estratégica escolar bueno
- 46(65.7%) presentan un nivel de gestión estratégica escolar regular
- 6(8.6%) presentan un nivel de gestión estratégica escolar deficiente

Tabla N° 7

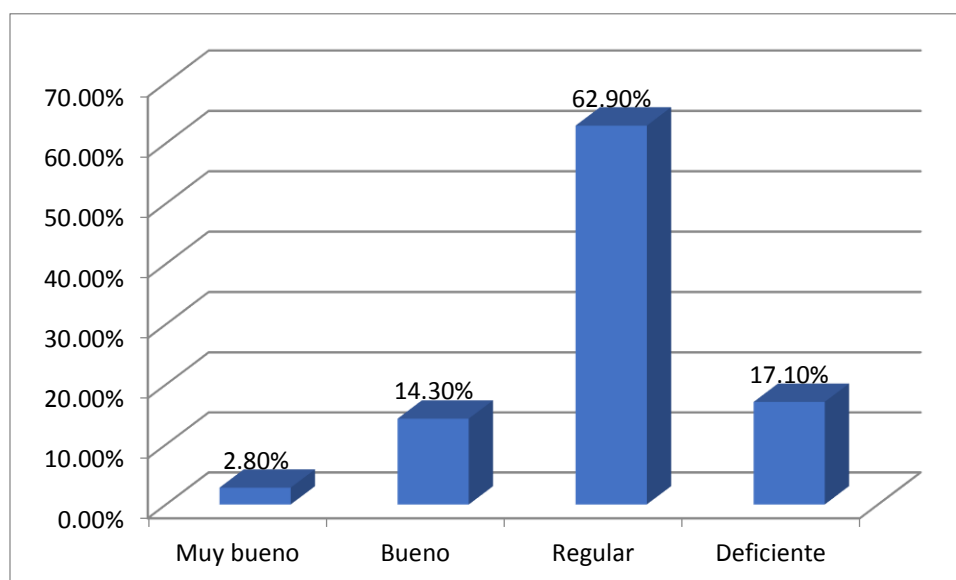
Evaluación de la gestión de las potencialidades de los alumnos en los docentes de educación básica de Santiago de Chuco 2017

Rango	Nivel	F	%
13 – 15	Muy bueno	2	2.8%
9 – 12	Bueno	10	14.3%
5 – 8	Regular	44	62.9%
0 – 4	Deficiente	12	17.1%
TOTAL		70	100%

Fuente: Cuadro de datos: Gestión estratégica escolar

Figura N°7

Evaluación de la gestión de las potencialidades de los alumnos en los docentes de educación básica de Santiago de Chuco



Fuente: Tabla N° 7

Interpretación: De la observación y análisis de la tabla N°7 y figura N°7 se infiere que:

- 2(2.8%) presenta un nivel de gestión de potencialidades muy bueno
- 10(14.3%) presentan un nivel de gestión de potencialidades bueno
- 44(62.9%) presentan un nivel de gestión de potencialidades regular
- 12(17.1%) presentan un nivel de gestión de potencialidades deficiente

Tabla N° 8

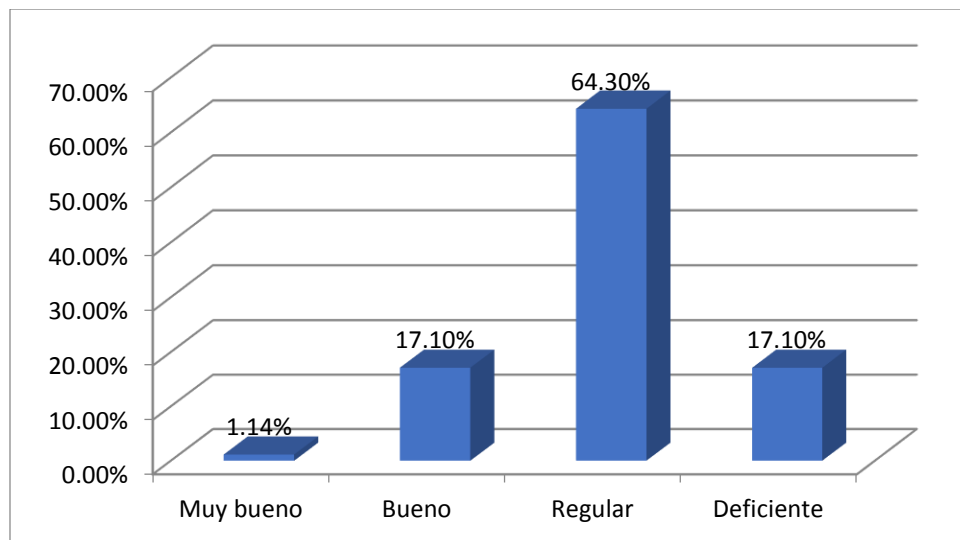
Evaluación de la gestión de los aprendizajes previstos en el diseño curricular en los docentes de educación básica de Santiago de Chuco.

Rango	Nivel	f	%
13 – 15	Muy bueno	1	1.14%
9 – 12	Bueno	12	17.1%
5 – 8	Regular	45	64.3%
0 – 4	Deficiente	12	17.1%
TOTAL		70	100%

Fuente: Cuadro de datos: Gestión estratégica escolar

Figura N°8

Evaluación de la gestión de los aprendizajes previstos en el diseño curricular en los docentes de educación básica de Santiago de Chuco



Fuente: Tabla N° 8

Interpretación: De la observación y análisis de la tabla N°8 y figura N°8 se infiere que:

- 1(1.14 %) presenta un nivel de gestión de aprendizajes previstos muy bueno.
- 10(14.3%) presentan un nivel de gestión de aprendizajes previstos bueno.
- 44(62.9%) presentan un nivel de gestión de aprendizajes previstos regular
- 12(17.1%) presentan un nivel de gestión de aprendizajes previstos deficiente

Tabla N° 9

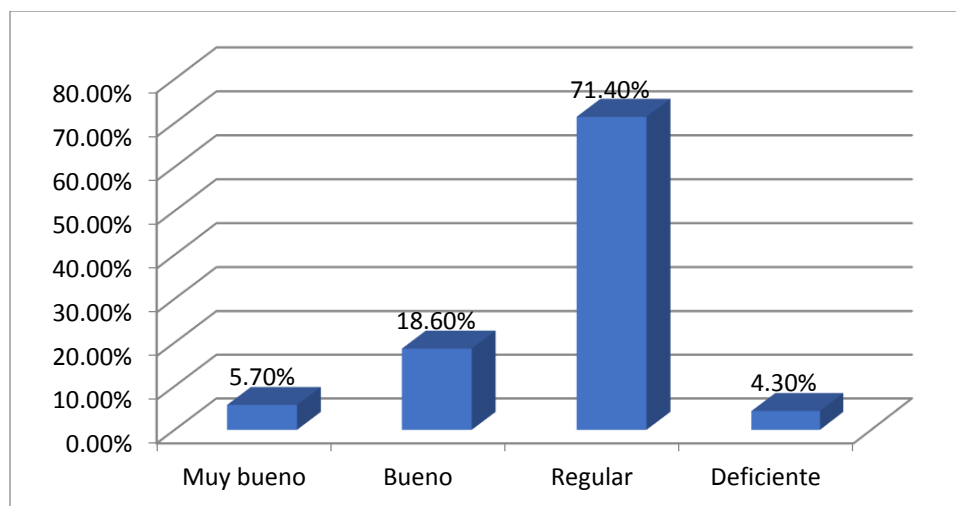
Evaluación de las experiencias significativas e interés de los alumnos en los docentes de educación básica de Santiago de Chuco

Rango	Nivel	f	%
13 – 15	Muy bueno	4	5.7%
9 – 12	Bueno	13	18.6%
5 – 8	Regular	50	71.4%
0 – 4	Deficiente	3	4.3%
TOTAL		70	100%

Fuente: Cuadro de datos: Gestión estratégica escolar

Figura N°9

Evaluación de las experiencias significativas e interés de los alumnos en los docentes de educación básica de Santiago de Chuco



Fuente: Tabla N° 9.

Interpretación: De la observación y análisis de la tabla N°9 y figura N°9 se infiere que:

- 4(5.7 %) presenta un nivel de gestión de experiencias significativas e interés muy bueno.
- 13(18.6%) presentan un nivel de gestión de experiencias significativas e interés bueno.
- 50(71.4%) presentan un nivel de gestión de experiencias significativas e interés regular
- 3(4.3%) presentan un nivel de gestión de experiencias significativas e interés deficiente

Tabla N° 10

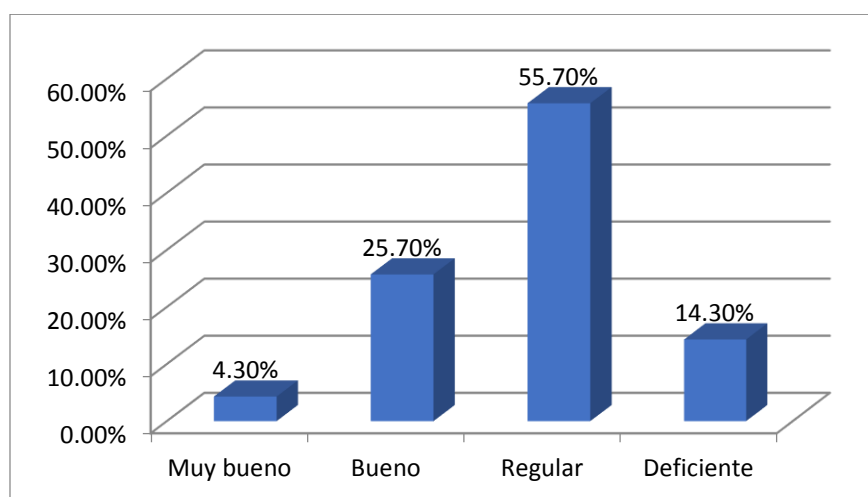
Evaluación de los estilos de aprendizaje de los alumnos en los docentes de educación básica de Santiago de Chuco

Rango	Nivel	f	%
13 – 15	Muy bueno	3	4.3%
9 – 12	Bueno	18	25.7%
5 – 8	Regular	39	55.7%
0 – 4	Deficiente	10	14.3%
TOTAL		70	100%

Fuente: Cuadro de datos: Gestión estratégica escolar

Figura N°10

Evaluación de los estilos de aprendizaje de los alumnos en los docentes de educación básica de Santiago de Chuco



Fuente: Tabla N° 10

Interpretación: De la observación y análisis de la tabla N°10 y figura N°10 se infiere que:

- 3(4.3 %) presenta un nivel de gestión de estilos de aprendizaje muy bueno
- 18(25.7%) presentan un nivel de gestión de estilos de aprendizaje bueno
- 39(55.7%) presentan un nivel de gestión de estilos de aprendizaje regular
- 10(14.3%) presentan un nivel de gestión de estilos de aprendizaje deficiente.

Tabla 11:

El liderazgo pedagógico directivo y su relación con la gestión estratégica escolar, en los docentes de educación básica regular de Santiago de Chuco, 2016.

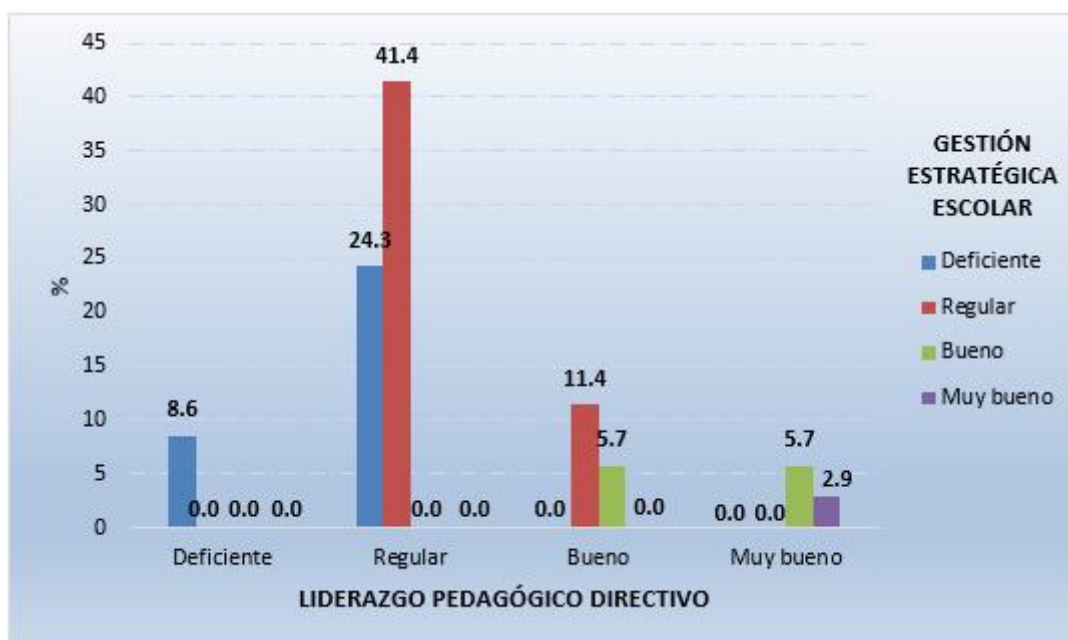
Gestión estratégica escolar	Liderazgo pedagógico directivo								Total	
	Deficiente		Regular		Bueno		Muy bueno			
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
Deficiente	6	8.6	0	0.0	0	0.0	0	0.0	6	8.6
Regular	17	24.3	29	41.4	0	0.0	0	0.0	46	65.7
Bueno	0	0.0	8	11.4	4	5.7	0	0.0	12	17.1
Muy bueno	0	0.0	0	0.0	4	5.7	2	2.9	6	8.6
Total	23	32.9	37	52.9	8	11.4	2	2.9	70	100
Tau-b de Kendall = 0.258					P = 0.029 < 0.05					

Fuente: Aplicación del cuestionario de investigación, Santiago de Chuco – 2017.

Interpretación: En la Tabla 11 se observa que el 41.4% de los docentes obtienen nivel regular en el liderazgo pedagógico directivo y tienen nivel regular en la gestión estratégica escolar, el 24.3% de los docentes obtienen nivel deficiente en el liderazgo directivo y tienen nivel regular en la gestión estratégica escolar, el 11.4% de los docentes obtienen nivel regular en el liderazgo directivo y tienen nivel bueno en la gestión estratégica escolar. También se observa que el valor de la prueba de tau-b de Kendall es 0.258 con nivel de significancia $p < 0.05$ la cual es menor 5%, demostrándose que el liderazgo pedagógico directivo se relaciona significativamente con la gestión estratégica escolar de los docentes de educación básica regular de Santiago de Chuco, 2017.

Figura 11:

El liderazgo pedagógico directivo y su relación con la gestión estratégica escolar, en los docentes de educación básica de Santiago de Chuco, 2017.



Fuente: Tabla 11

Tabla 12:

El liderazgo pedagógico directivo y su relación con la gestión estratégica escolar, en los docentes de educación básica de Santiago de Chuco, 2017.

Correlación R de Spearman	Liderazgo pedagógico directivo
Gestión estratégica escolar	
Coeficiente de Correlación (R)	0.810**
Significancia	0.000
N	70

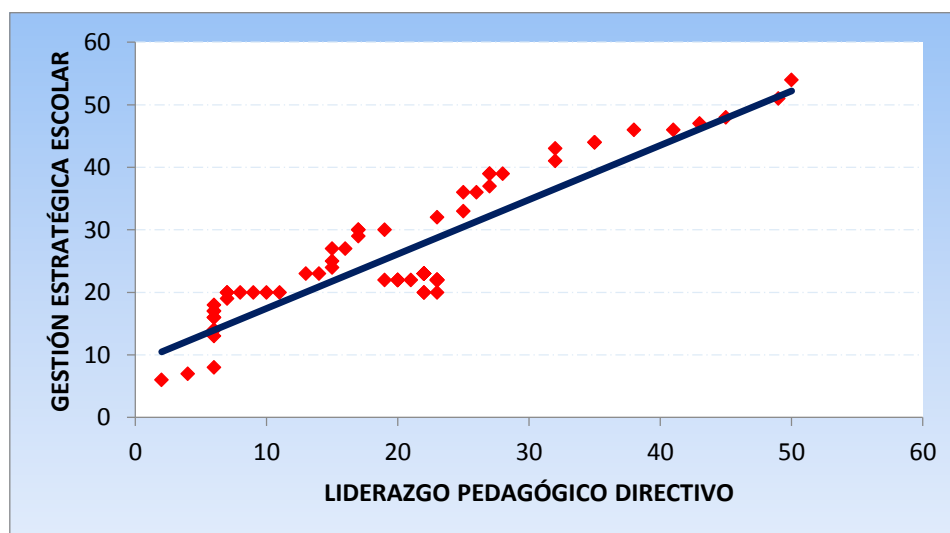
** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Fuente: Aplicación del cuestionario de investigación, Santiago de Chuco – 2017.

Interpretación: En la Tabla 12 se observa que el coeficiente de correlación de Spearman es $R = 0.810$ (existiendo una alta relación directa) con nivel de significancia $p = 0.000$ siendo esto menor al 5% ($p < 0.05$) la cual quiere decir que el liderazgo pedagógico directivo se relaciona significativamente con la gestión estratégica escolar, en los docentes de educación básica - Santiago Chuco, 2017.

Figura 12:

El liderazgo pedagógico directivo y su relación con la gestión estratégica escolar, en los docentes de educación básica regular de Santiago de Chuco, 2017.



Fuente: Tabla 12

Tabla 13:

El liderazgo pedagógico directivo y su relación con las potencialidades de los alumnos, en los docentes de educación básica regular de Santiago de Chuco, 2017.

Correlación R de Spearman	Liderazgo pedagógico directivo
Potencialidades de los alumnos	
Coeficiente de Correlación (R)	0.830**
Significancia	0.000
N	70

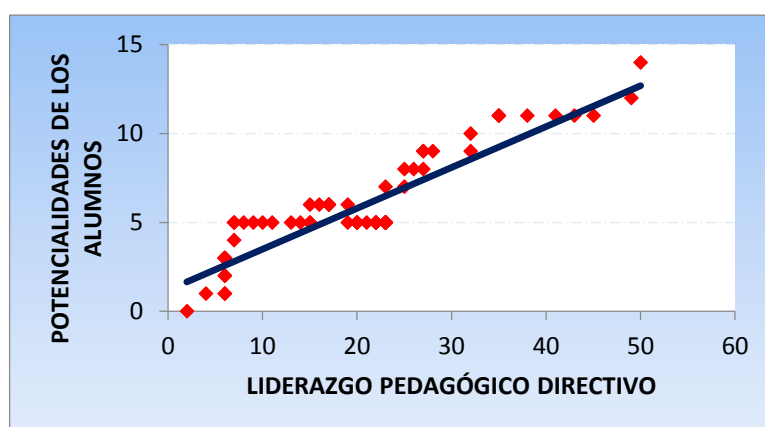
** La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Fuente: Aplicación del cuestionario de investigación, Santiago de Chuco – 2017.

Interpretación: En la Tabla 3 se observa que el coeficiente de correlación de Spearman es $R = 0.830$ (existiendo una alta relación directa) con nivel de significancia $p = 0.000$ siendo esto menor al 5% ($p < 0.05$) la cual quiere decir que el liderazgo pedagógico directivo se relaciona significativamente con las potencialidades de los alumnos, en los docentes de educación básica regular de Santiago de Chuco, 2017.

Figura 13:

El liderazgo pedagógico directivo y su relación con las potencialidades de los alumnos, en los docentes de educación básica regular de Santiago de Chuco.



Fuente: Tabla 13

Tabla 14:

El liderazgo pedagógico directivo y su relación con los aprendizajes previstos en el diseño curricular, en los docentes de educación básica regular de Stgo Chuco

Correlación R de Spearman	Liderazgo pedagógico directivo
Aprendizajes previstos en el diseño curricular	
Coeficiente de Correlación (R)	0.862**
Significancia	0.000
N	70

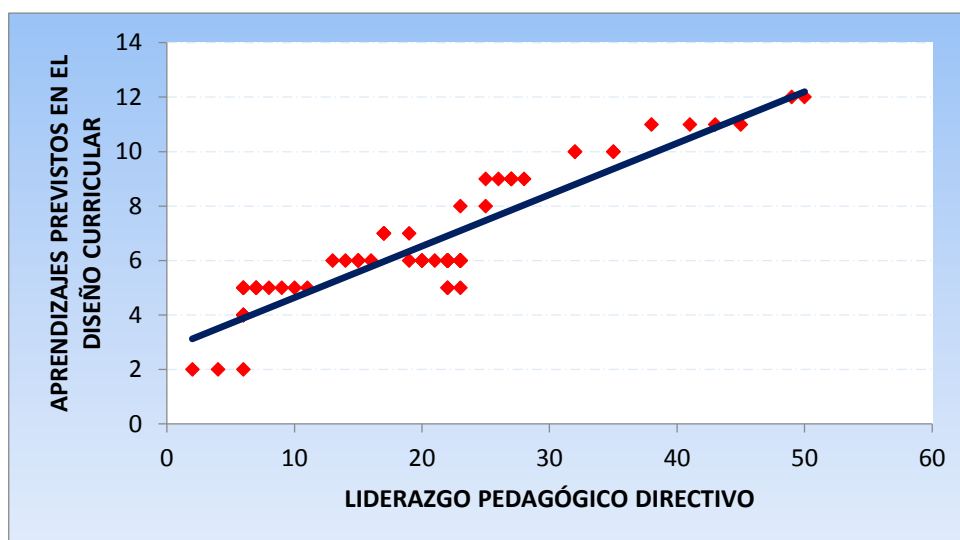
** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Fuente: Aplicación del cuestionario de investigación, Santiago de Chuco – 2017.

Interpretación: En la Tabla 14 se observa que el coeficiente de correlación de spearman es $R = 0.862$ (existiendo una alta relación directa) con nivel de significancia $p = 0.000$ siendo esto menor al 5% ($p < 0.05$) la cual quiere decir que el liderazgo pedagógico directivo se relaciona significativamente con los aprendizajes previstos en el diseño curricular, en los docentes de educación básica de Santiago de Chuco, 2017.

Figura 14:

El liderazgo pedagógico directivo y su relación con los aprendizajes previstos en el diseño curricular, en los docentes de educación básica regular de Santiago de Chuco, 2017.



Fuente: Tabla 14.

Tabla 15:

El liderazgo pedagógico directivo y su relación con las experiencias significativas e interés, en los docentes de educación básica regular de Santiago de Chuco, 2017.

Correlación R de Spearman	Liderazgo pedagógico directivo
Experiencias significativas é interés	
Coeficiente de Correlación (R)	0.716**
Significancia	0.000
N	70

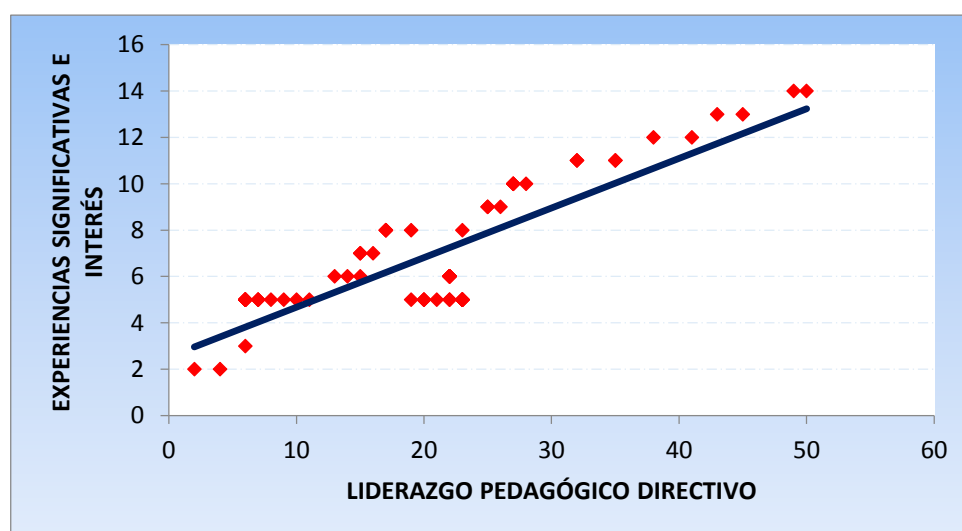
** La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Fuente: Aplicación del cuestionario de investigación, Santiago de Chuco – 2017.

Interpretación: En la Tabla 5 se observa que el coeficiente de correlación de Spearman es $R = 0.716$ (existiendo una alta relación directa) con nivel de significancia $p = 0.000$ siendo esto menor al 5% ($p < 0.05$) la cual quiere decir que el liderazgo pedagógico directivo se relaciona significativamente con las experiencias significativas e interés, en los docentes de educación básica regular de Santiago de Chuco, 2017.

Figura 15:

El liderazgo pedagógico directivo y su relación con las experiencias significativas e interés, en los docentes de educación básica regular de Stgo de Chuco, 2017.



Fuente: Tabla 15

Tabla 16:

El liderazgo pedagógico directivo y su relación con los estilos de aprendizaje, en los docentes de educación básica regular de Santiago de Chuco, 2017.

Correlación R de Spearman	Liderazgo pedagógico directivo
Estilos de aprendizaje	
Coeficiente de Correlación (R)	0.828**
Significancia	0.000
N	70

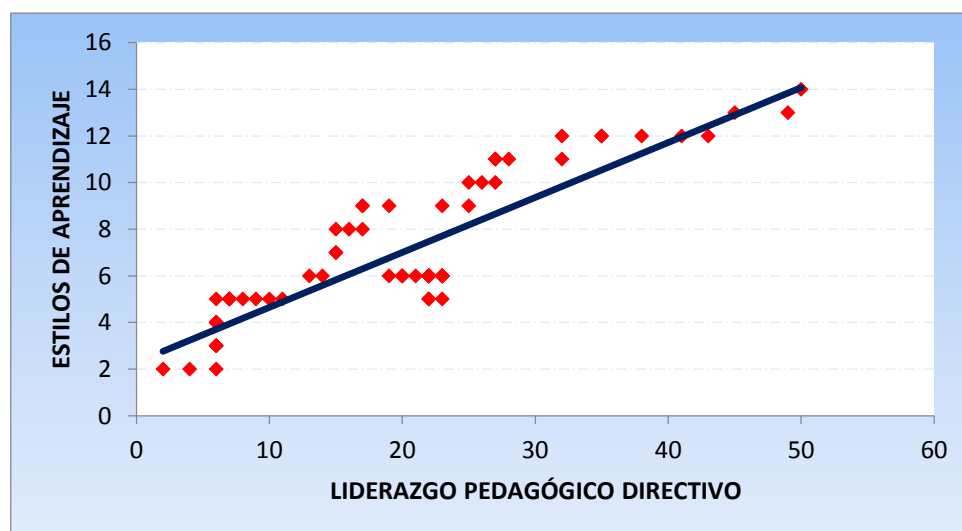
** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Fuente: Aplicación del cuestionario de investigación, Santiago de Chuco – 2017.

Interpretación: En la Tabla 16 se observa que el coeficiente de correlación de Spearman es $R = 0.828$ (existiendo una alta relación directa) con nivel de significancia $p = 0.000$ siendo esto menor al 5% ($p < 0.05$) la cual quiere decir que el liderazgo pedagógico directivo se relaciona significativamente con los estilos de aprendizaje, en los docentes de educación básica regular de Stgo de Chuco, 2017

Figura 16:

El liderazgo pedagógico directivo y su relación con los estilos de aprendizaje, en los docentes de educación básica regular de Santiago de Chuco, 2017.



Fuente: Tabla 16

IV. DISCUSIÓN.

En la presente investigación se encontró que el liderazgo pedagógico directivo se relaciona significativamente con la gestión estratégica escolar; cuyo resultado tiende a los resultados de las investigaciones hechas: En Chile por Horn (2013) “El liderazgo escolar en Chile y su influencia en los resultados de aprendizaje”. Resaltando que los resultados de aprendizaje es parte de la gestión estratégica escolar.

1. Liderazgo pedagógico directivo se relaciona significativamente con la gestión estratégica escolar en educación básica en Santiago de Chuco – 2017; se demuestra con el coeficiente de correlación de Spearman $R = 0,810$ (existiendo una alta relación directa) con nivel de significancia $p = 0,000$ siendo este menor al 5%. Estos resultados se aproximan con los hallazgos de Horn (2013), que en su trabajo concluye que el liderazgo directivo explicaría 11% y un 28% de la varianza en las variables que median su desempeño.
2. Los resultados de prueba de correlación de la variable Liderazgo pedagógico directivo con la dimensión potencialidades de los alumnos de la variable la gestión estratégica escolar demuestra que existe una relación directa y alta, $R = 0,830$; lo cual se acerca a los resultados de Horn (2013), que demuestra la existencia de un efecto del liderazgo directivo sería de 7% y 8% para sus resultados controlados en el nivel socio-cultural.
3. Los resultados de prueba de correlación de la variable Liderazgo pedagógico directivo con la dimensión y su relación con los aprendizajes previstos en el diseño curricular demuestra que existe una relación directa y alta, $R = 0,862$; lo cual tiende a los resultados de Horn (2013), que demuestra la existencia de un efecto del liderazgo directivo sería de 7% y de 8% para sus resultados controlados en el nivel socio cultural.
4. Los resultados de prueba de correlación de la variable Liderazgo pedagógico directivo con la dimensión y su relación con las experiencias significativas é interés demuestra que existe una relación directa y alta, $R = 0,716$; lo cual tiende a los resultados de Horn (2013), que demuestra la existencia de un

efecto del liderazgo directivo sería de 7% y 8% para sus resultados controlados en el nivel socio cultural.

5. Los resultados de prueba de correlación de la variable Liderazgo pedagógico directivo con la dimensión y su relación con los estilos de aprendizajes demuestra que existe una relación directa y alta, $R= 0,828$; lo cual tiende a los resultados de Horn (2013), que demuestra la existencia de un efecto del liderazgo directivo sería de y 7% y 8% para sus resultados controlados en el nivel socio-cultural.

Estos efectos son mucho menores que los detectados en los modelos intermedios respecto a las variables mediadoras que explican entre el 11% y el 28%, lo que constata un mayor efecto de liderazgo en las variables que median el desempeño docente, respecto de la incidencia que pueden tener los directivos en el resultado de los estudiantes.

La influencia del liderazgo en el aprendizaje de los estudiantes se considera dentro de lo esperable, dados los antecedentes aportados por la bibliografía internacional (5% y 7% para resultados controlados por el nivel socio-económico), y en el rango de lo que arrojan otros a nivel nacional (4% y 11% dependiendo de los autores), sin controlar por nivel socio-económico.

V. CONCLUSIÓN.

Conclusión General.

1. El liderazgo pedagógico directivo se relaciona significativamente con la gestión estratégica escolar de los docentes de educación básica regular de Santiago de Chuco, 2017. La Tabla de contingencia de tau-b de Kendall, demuestra que el 41.4% de los docentes obtienen nivel regular en el liderazgo directivo y tienen nivel regular en la gestión estratégica escolar, el 24.3% de los docentes obtienen nivel deficiente en el liderazgo directivo y tienen nivel regular en la gestión estratégica escolar, el 11.4% de los docentes obtienen nivel regular en el liderazgo directivo y tienen nivel bueno en la gestión estratégica escolar. También se observa que el valor de la

prueba de tau-b de Kendall es 0.258 con nivel de significancia $p < 0.05$. Se determinó según los resultados que existe una correlación entre Liderazgo Pedagógico Directivo y Gestión Estratégica Escolar, y al contrastar los resultados obtenidos, en la Correlación R de Spearman de 0.810 lo cual quiere decir que existe una relación significativa en los docentes de educación básica de Santiago de Chuco:

Por lo tanto, se acepta la hipótesis H.

Conclusiones Específicas.

- Existe una alta relación directa y significativa entre El Liderazgo Pedagógico Directivo y las potencialidades de los alumnos en los docentes, cuya correlación es $R = 0,830$.
- Existe una alta relación directa y significativa entre Liderazgo Pedagógico Directivo y los aprendizajes en el diseño curricular en los docentes, cuya correlación es $R = 0,862$.
- Existe una alta relación directa y significativa entre Liderazgo Pedagógico Directivo y su relación con las experiencias significativas en los docentes, cuya correlación es $R=0,716$.
- Existe una alta relación y significativa entre Liderazgo Pedagógico Directivo y su relación con los estilos de aprendizaje, en los docentes, cuya correlación es $R= 0,828$.

Por lo que se prueba cada una de las hipótesis auxiliares.

Hallazgos:

1. La variable Liderazgo pedagógico directivo. Responden que el 23(32,86%) que el nivel de la dimensión se halla en deficiente y 37(52,86%) alcanza un nivel regular.
2. Según los datos del Test Liderazgo pedagógico directivo, la dimensión establecimiento de metas: Del total de encuestados responden que el 29(41.43%) alcanza un nivel deficiente y 35(50,0%) alcanza un nivel regular. Dicho resultado nos motiva conducir de manera participativa la planificación institucional sobre la base del conocimiento de los procesos pedagógicos; promover espacios de organización,

participación del colectivo escolar en la autoevaluación y difusión de los instrumentos de gestión; conducir de manera participativa los procesos de autoevaluación y mejora continua; las acciones desarrolladas por la dirección de la institución educativa incentivan y motivan al personal alcanzar las metas.

3. La dimensión capacidad de gestión estratégica de recursos: responden el 27(38,6%) que el nivel de la dimensión es deficiente y el 32(45,7%) está en un nivel regular. Cuyo resultado nos exige implementar la práctica de una cultura del buen uso de la infraestructura, equipamiento y material para la enseñanza de calidad. Monitorear, orientar el uso de estrategias y recursos metodológicos y/o educativos; para concluir en una educación de calidad. Implementar políticas de uso óptimo de los recursos financieros en beneficio de las metas de aprendizaje. Implementa estrategias y mecanismos de transparencia y rendición de cuentas sobre la gestión escolar ante la comunidad educativa. Gestionar el uso óptimo del tiempo a favor de los aprendizajes, asegurando el cumplimiento de metas y resultados en beneficio de todos los estudiantes. Supervisar y evaluar el buen uso del tiempo en las diferentes áreas. Monitorear y orientar el uso efectivo del tiempo, en función del logro de las metas de aprendizaje y/o atendiendo sus necesidades específicas.
4. La dimensión de planificación, coordinación y evaluación de la enseñanza y del currículo: responden el 55(78,6%) el nivel de la dimensión es deficiente y 9(12,9%) está en un nivel regular. Induciéndonos a apoyar y evaluar la enseñanza mediante visitas regulares a las aulas, proporcionando lo formativo y sumativo feedback a los docentes. Gestionar la calidad de los procesos pedagógicos al interior de la institución educativa, a través del acompañamiento sistémico y la reflexión conjunta. Gestionar la información que produce la institución y la emplea como insumo en la toma de decisiones institucionales en favor de la mejora de los aprendizajes.
5. La dimensión promoción y participación en el aprendizaje y desarrollo profesional del profesorado: responden el 14(20,0%) el nivel de la

dimensión es deficiente y 50(71,4%) está en el nivel regular. Comprometiéndonos a comprender las dificultades que podrían tener el personal y trate de ayudar capacitándolos. Promover la cultura de reconocimiento para potenciar las capacidades de los miembros de la organización. Aplicar estrategias que motive la acción de los miembros de la organización en innovación e investigación. Impulsar una cultura organizativa orientada a compartir el conocimiento y el trabajo cooperativo en favor de la mejora continua. Protege el tiempo efectivo (enseñanza y el aprendizaje) al reducir presiones externas, brindando un entorno organizado dentro y fuera del aula. Promueve relación de confianza en un marco normativo y compromiso educativo.

6. La gestión estratégica escolar según la Tabla 6. Los docentes responden 6(8,6%) que la variable está en un nivel deficiente y 46 (65,7%) está en un nivel regular. Teniendo en cuenta lo sucedido con las dimensiones del cuestionario.
7. La dimensión potencialidades de los alumnos: responden 12(17,1%) está en un nivel deficiente y 44(62,9%) está en un nivel regular. Implicando a construir la planificación de los aprendizajes en el Proyecto Educativo Institucional. A partir de un diagnóstico de los saberes previos para desarrollar las sesiones de aprendizaje. Cuya temática que se desarrolla durante las sesiones esté orientada a resolver situaciones problemáticas del contexto real. Las estrategias didácticas que utiliza son seleccionadas del PCI, según el estilo de aprendizaje significativo de los estudiantes. Las potencialidades de los estudiantes se los reconoce en el FODA como elemento que orienta la planificación escolar.
8. La dimensión aprendizajes previstos en el diseño curricular. Responden 12(17,1%) en un nivel de deficiencia y 45(64,3%) en un nivel regular. Exigiendo participar en acciones de formación profesional continua. Participar en eventos de capacitación en estrategias innovadoras. En el desarrollo de las sesiones diseñar e implementar innovaciones, basadas en PCI. Aplicar el pensamiento complejo en su

trabajo diario. Reconocer la importancia de la educación neurocognitiva, consignada en la propuesta educativa.

9. La dimensión experiencias significativas e interés. Responden 3(4,3%) está en un nivel deficiente y 50(71,4%) en un nivel regular. Motivándonos interrelacionarnos y ser asertivos con nuestros compañeros de trabajo. Comprender las dificultades que podrían tener nuestros compañeros y ayudarlos. Reconocernos como una persona empática. Trabajar en equipo cumpliendo las funciones que nos correspondan. Ser colaborador y siempre dispuestos ayudar a nuestros compañeros.
10. La dimensión estilos de aprendizaje. Responden 10(14,3%) está en un nivel deficiente y 39(55,7%) en un nivel regular. Decididos a construir un aprendizaje holístico del discente. Entregar una educación como sistema social abierto. Dispuesto a ver la educación como un sistema donde las partes colaboran para que el sistema; cumpla sus objetivos. Hacer una planificación estratégica. Siempre tomar una visión y misión de la institución educativa cuando realiza la planificación anual y de proyectos.

VI. RECOMENDACIONES.

A las instituciones:

1. Fortalecer el cuerpo directivo en liderazgo pedagógico para movilizar los cambios en sus aprendizajes con dimensiones y/o confines. Pedagógico, de contexto, de época y de organización; a partir de una gestión estratégica escolar.
2. Recuperar las capacidades y habilidades gerenciales de sus diversos equipos. Con el Programa Comunidad que aprende.
3. Insertar estas metacompetencias como gestión estratégica escolar y liderazgo pedagógico, entre estos hitos gestión educativa y el paradigma academicista.
4. Alcanzar una **ESCUELA SOSTENIBLE**.

VII. PROPUESTA

PROGRAMA: COMUNIDAD QUE APRENDE

“Propuesta para mejorar el Liderazgo Pedagógico Directivo”

I. DATOS GENERALES

- 1.1. Educación : Educación Básica Regular
- 1.2. Institución educativa: “César Abraham Vallejo Mendoza”
- 1.3. Lugar : Santiago de Chuco.
- 1.4. Muestra : Docentes.
- 1.5. Investigador : Mg. Elvis Luján Castillo.
- 1.6. Duración : 15 mayo hasta julio 2017.
- 1.7. Horas de aplicación : 4 horas
- 1.8. Semanas : 06 semanas.
- 1.9. Duración de sesión : 180 minutos.

II. CONCEPTUALIZACIÓN

El Programa, Mejorando el liderazgo pedagógico Directivo; orientado a mejorar el accionar, desarrollar, fortalecer las competencias y sus habilidades directivas. (Dr. Jim Hennig; Jim Cathcart; Bob Johnson; Dr. Terry Paulson.)

Este programa constituye un espacio para favorecer en los directivos la auto reflexión sobre su desarrollo personal y el impacto que este tiene sobre su labor profesional como líder pedagógico. Se orienta a promover el desarrollo de habilidades socio-emocionales que prevengan el desgaste laboral, favorezcan los recursos de afrontamiento personal y el desarrollo de relaciones interpersonales saludables en el ámbito laboral, y le permita al directivo asumir acciones en favor de su bienestar y desarrollo personal y profesional, así como el de los integrantes de la comunidad educativa.

III. FUNDAMENTACIÓN

En los últimos años toda institución cambio, menos la escuela. Resulta imprescindible entonces, reformar la escuela, es decir transformar la gestión que desarrollan los directivos, donde su desempeño como líder pedagógico es la clave en la mejora de los aprendizajes y gestión de la institución educativa; siendo de vital importancia ejecutar acciones orientadas a desarrollar y fortalecer las competencias y capacidades en el directivo, que permitan desenvolverse en ambientes de extrema vulnerabilidad y en momentos de cambio acelerado y de incertidumbre.

El programa tiene como propuesta valorar e insertar dos megacompetencias el liderazgo pedagógico directivo y la gestión estratégica escolar en el marco educativo de calidad; hasta lograr una gobernabilidad pedagógica confines de época, contexto y organización.

La programación académica del programa comprende: el desarrollo de 05 talleres de aprendizaje de 4 horas pedagógicas de 45 minutos, para el desarrollo de dichas sesiones, se ha programado que los directivos asistan al auditorio de la institución educativa y con la ayuda de los expertos (video) se llevará a cabo, cada una de las cinco sesiones, concluyendo con el Plan de Acción Personal (PAP).

Al término de estas sesiones los directivos evaluarán cada una de su PAP e interiorizar, hasta mejorar sus habilidades de liderazgo pedagógico.

IV. OBJETIVOS.

4.1. General.

Valorar e insertar megacompetencias como liderazgo pedagógico y gestión estratégica escolar en las instituciones educativas para alcanza escuelas sostenibles bajo un enfoque por competencias.

4.2. **Específicos:**

- 4.2.1. Ejecutar el Programa “Liderazgo Pedagógico Directivo”.
- 4.2.2. Ayudar a reducir la resistencia de la gente al cambio.
- 4.2.3. Formar al directivo, utilizando las ocho claves para desarrollar el liderazgo.
- 4.2.4. Conocerse, a sí mismo; como agente educativo en un mundo exigente.
- 4.2.5. Conocer la importancia de tomar acción en el proceso de cambio.
- 4.2.6. Identificar las capacidades de liderazgo pedagógico, mediante un cuestionario.
- 4.2.7. Evaluar las capacidades de liderazgo pedagógico, mediante un plan de acción personal.

V. **DESCRIPCION DEL PROGRAMA**

5.1. **Descripción textual**

5.1.1. Definición del Programa “Liderazgo Pedagógico Directivo”

El Programa “Liderazgo Pedagógico Directivo”, comparte cinco talleres, cinco videos acompañados con material impreso para realizar un trabajo colaborativo y direccionarlo a motivar las habilidades de liderazgo pedagógico directivo y a fortalecer el aprendizaje del liderazgo, desde una perspectiva integradora y constructivista.

5.2. **Fases del Programa**

5.2.1 Motivación contextual

Se anunciará la agenda de la sesión, que comprende:

Objetivos de aprendizaje.

Apertura de la sesión.

Presentación de la sesión:

“Dominando el reto al cambio”.(Dr. Jim Hennig)

<https://www.youtube.com/watch?v=3XibhFK3wbY>

“Ocho claves para desarrollar el liderazgo” (Jim Cathcart)

<https://www.youtube.com/watch?v=p-O2N0roKDQ>

“Cómo hacer crecer su liderazgo” (Jim Cathcart).

<https://www.youtube.com/watch?v=MyZ1amCkPXA>

“La planeación estratégica: Una fórmula de siete pasos” (Bob Jhonson)

<https://www.youtube.com/watch?v=zBYc3T60YkQ>

“Los líderes hacen que el cambio funcione” (Dr. Terry Paulson)

<https://www.youtube.com/watch?v=o7Db4lvKP6s>

En esta fase se ejecuta actividades que están dirigidas a despertar el interés, relacionado con su entorno y contexto, mediante tres procedimientos: Establece un diálogo con los directivos sobre el video; recupera saberes sobre actividades dentro de un contexto real e infieren el tema de clase.

5.2.2 Experiencia vivencial

En esta fase, los directivos tienen la opción de experimentar, de ver y escuchar e ir completando la hoja de resumen y aplicación de ideas. (**Anexo 1.**)

5.2.3 **Construcción del aprendizaje vivencial**

Es la fase central donde los directivos logran comprender el tema y en grupo resuelven las hojas de ejercicio (**Anexo 2**).

Finalmente terminan cada uno elaborando su Plan de acción personal (**Anexo 3**)

5.2.4. **Evaluación:**

Basados en esta acción, los participantes escribirán en su plan de acción personal algo que se comprometen a **empezar** a hacer, un algo que **dejarán** de hacer, y un algo que planean **continuar** haciendo.

VI. METODOLOGIA:

Se recomienda para cada sesión establecer una secuencia metodológica a partir de la siguiente pauta.

- Para la sesión 1, 2, 3, 4, 5
- Estudio del impreso de forma colaborativa.
- Trabajo en grupo.
- Análisis de casos acerca de la manera en cómo se asumen los compromisos de gestión en la I.E
- Indagación de estrategias que pueden dinamizar la participación en la gestión de parte de diferentes actores.

VII. COMPETENCIA, CAPACIDADES E INDICADORES

SESIONES DE APRENDIZAJE:

Sesiones	Dimensiones	Indicadores	Items.
<p>Sesión N°01</p> <p>“Dominando el reto para el cambio” (Jim Cathcart)</p> <p>Video.</p>	<p>1. Establecimiento de metas y expectativas.</p> <p>2. Obtención de recursos en forma estratégica.</p> <p>3. Planificación, coordinación y evaluación de la enseñanza y del currículo.</p> <p>4. Promoción y participación en aprendizaje y desarrollo docente.</p> <p>5. Aseguramiento de un entorno ordenado y de apoyo.</p> <p>(Viviane Robinson, 2007).</p>	<p>Plan de acción personal.</p> <p>a). Identifica metas claras.</p> <p>b). Reflexiona y evalúa los compromisos asumidos.</p> <p>c). Reflexiona y evalúa el impacto de la toma de decisiones acertadas al cambio.</p> <p>d). Reflexiona y evalúa el beneficio que recibirá la institución.</p>	<ul style="list-style-type: none"> Las ideas más importantes que aplicaré en mi trabajo son:..... El impacto que estas ideas tendrán en mi institución educativa son: Para hacer el mejor uso de esta idea, yo dejaré de:..... Para hacer el mejor uso de esta idea, yo empezaré
<p>Sesión N°02</p> <p>“Ocho claves para desarrollar el liderazgo” (Jim Cathcart)</p> <p>Video.</p>			

		
Sesión N°03 “Cómo hacer crecer el liderazgo” (Jim Cathcart) Video.	1.Establecimiento de metas y expectativas. 2.Obtención de recursos en forma estratégica.	<u>Plan de acción personal.</u> a). Identifica metas claras.	• Para hacer el mejor uso de esta idea, yo continuaré.
Sesión N°04 “La planeación estratégica: Una formula de siete pasos ” Bob Jhonson. (video)	3.Planificación, coordinación y evaluación de la enseñanza y del currículo. 4.Promoción y participación en aprendizaje y desarrollo docente.	b). Reflexiona y evalúa los compromisos asumidos. c). Reflexiona y evalúa el impacto de la toma de decisiones acertadas al cambio.	• Yo empezaré esta meta el: Inicio: Termino: • Cuando yo alcance esta meta, yo recibiré los siguientes beneficios:
Sesión N°05 “Los líderes hacen que el cambio funcione” (Dr. Paulson.) Video	5.Aseguramiento de un entorno ordenado y de apoyo. (Viviane Robinson 2007).	d). Reflexiona y evalúa el beneficio que recibirá la institución.	• Qué recursos utilizaré para cumplir mi plan de acción? Humanos: Materiales : Financieros:

VIII. EVALUACIÓN:

La evaluación de las capacidades se desarrollará en tres fases: Diagnóstica, proceso y sumativa. La evaluación diagnóstica se da al inicio, a través de la aplicación de un impreso “Resumen y aplicación de ideas”, donde se identifica los mitos del cambio. La evaluación se dará en cada sesión, donde se aplicará Plan de Acción personal. Finalmente, la evaluación sumativa será al término de las sesiones, donde se verificará su efectividad en el logro de construir un Plan de acción personal.

IX. BIBLIOGRAFIA

- Alvear, L.H (2012). "Liderazgo institucional o liderazgo del sistema: Una investigación sobre liderazgo en Chile", Educar.
- Coronel, J.M., Moreno, E. y Padilla, M. T. (2002). "La gestión y el liderazgo como procesos organizativos: Contribuciones y retos planteados desde una óptica de género" Revista de Educación.
- Domingo, J. y Barreto, B. (2012). "Reconstrucción de la identidad profesional del profesorado. Una mirada desde la orientación y la dirección". Perspectiva educacional.
- Horn, A. y Marfán, J. (2010). "Relaciones entre Liderazgo Educativo y desempeño escolar: Revisión de la investigación en Chile". Psicoperpectivas.
- Lorenzo, M. (2005). "El liderazgo en las organizaciones educativas: revisión y perspectivas actuales". Revista española de Pedagogía.
- Lorenzo, M. (2011) "Las comunidades de liderazgo como espacio de cultivo emocional de líderes educacionales". Paper. Congreso RIAICES
- Lorenzo, M. (2012). "Las comunidades de liderazgo de centros educativos. Educar.
- Morales, F. (2012). "Visión positiva del liderazgo y sus fortalezas". Lección magistral. Madrid. UNED, setiembre 2012.
- Mulford, B. (2006). "Liderazgo para mejorar la calidad de la educación secundaria: Algunos desarrollos internacionales. Profesorado". Revista de currículum y formación del profesorado.

SESION N° 1

“Dominando el Reto del Cambio”

“El mayor y el más importante atributo de la siguiente década, será la habilidad para dominar el cambio”

Dr.Jimhennig

I. INFORMACIÓN GENERAL:

- 1.1. Institución Educativa: “ César Abraham Vallejo Mendoza” ”
- 1.2. Tema : Liderazgo Pedagógico Directivo.
- 1.3. Población : Directivos
- 1.4. Sesión : **Dominando el Reto del Cambio.**
- 1.5. Fecha : mayo 2017
- 1.6. Duración : 180 minutos
- 1.7. Formador : Mg. Elvis Luján Castillo.

II. ORGANIZACIÓN DEL APRENDIZAJE.

Presentación y rompehielos 10 minutos

- Pida a los participantes que se presenten a ellos mismos al grupo compartiendo su área y su responsabilidad.
- “Cuál es mi línea?” Es un ejercicio que ayuda a los participantes a empezar a trabajar juntos seleccione una canción muy conocida, algo como su himno nacional o un poema popular y divida la canción o poema en líneas. Escriba las líneas en pedazos de papel por separado. Luego, a los integrantes del grupo asigne uno de los papeles pequeños, y pide que luego los pongan en el orden apropiado tan rápido como puedan. El grupo elegirá quien cante o recite, la canción o poema que ordenaron.

Revisión de los resultados de la sesión anterior.10 minutos

- Pida a los participantes que complemente **(Anexo A)**; con que ideas clave implementó los últimos 30 días su institución.

Agenda de la sesión y objetivos de aprendizaje 3 minutos

Explique porqué es importante este tema.

- Vivimos un período de cambios rápidos en las instituciones educativas y el cambio es a menudo una experiencia dolorosa.
- Los directivos son aquellos que pueden guiar a su equipo efectivamente a través de períodos de cambio.

Al terminar esta sesión, los directivos aprenderán como **(Anexo B)**.

- Entender los mitos del cambio.
- Ayudas a reducir la resistencia de la gente al cambio.
- Definir en el proceso del cambio y los cuatro ingredientes principales del mismo.
- Identificar las 10 características de las organizaciones eficientes en un proceso de cambio.

Apertura de la sesión 10 minutos

Pida a los participantes que escriban las palabras o las frases que les venga a la memoria cuando escuchan la palabra “cambio”. Pídeles que compartan sus respuestas en sus grupos pequeños. ¿Las palabras o frases que escribieron fueron positivas o negativas? ¿Las respuestas que dieron en sus grupos fueron similares entre ellas?

Presentación de la sesión 30 minutos

- Presente el tema de la sesión al orador. Haga referencia a los antecedentes de las páginas anteriores.

- Sugiera a los participantes que como profesionales. “No solo necesitamos que nos enseñen nuevas ideas, también necesitamos que se nos recuerde lo que ya sabemos”.
- Pida a los participantes que pasen al resumen y aplicación de ideas (**Anexo C**). recuerde a los participantes que utilizar estas hojas de anexo, para tomar notas les ayudará a retener la información presentada.

Discusión de las ideas claves y su aplicación 15 minutos

- Revisen los anexos.
- Pida a los asistentes que comparta su idea “Mas importante” y su aplicación en el área que trabaja.
- Pida al líder del grupo que comparta la idea clave con los demás asistentes.

Revisión de los objetivos de aprendizaje y conclusiones 5 minutos

- Entender los mitos del cambio.
 - ✓ “Cambio igual a peligro”
 - ✓ “Las tendencias actuales seguirán”
 - ✓ “Si no está roto, no lo arreglo”
 - ✓ “Las soluciones del ayer arreglarán los problemas hoy”
 - ✓ “El cambio positivo ocurrirá sin esfuerzo”.
- Ayudar a reducir la resistencia de la gente al cambio.
 - ✓ Miedo a lo desconocido
 - ✓ Miedo a perder el control
 - ✓ Miedo al fracaso.
 - ✓ Perdida de salarios, ganancias.
 - ✓ Perdida de status.
 - ✓ Falta de avisos.

- ✓ Cambio de relaciones.
 - ✓ Como afecta como individuo.
 - ✓ Requiere más esfuerzo.
 - ✓ Interés velado en el status.
 - ✓ Rompimiento en patrones.
- Definir el proceso del cambio y los cuatro ingredientes principales del cambio.
 - Estado presente, deseado y de transición.
 - Cuatro ingredientes principales del cambio: Objetivo, agente, patrocinador y abogado.
 - Identificar las 10 características de las organizaciones eficientes en un proceso de cambio. **(Anexo D)**.
 - Manejo por compromiso.
 - Trabajo de amplio espectro.
 - La gente es para los trabajos.
 - Reducción del organigrama.
 - Participación de los s.
 - Más adiestramiento.
 - Enfoque multidisciplinario.
 - Ambiente cooperativo.
 - Más poder en los niveles medios e inferiores.
 - Énfasis en los objetivos a largo plazo.

Plan de acción personal.

.....**10 minutos.**

- Utilizando su plan de acción personal (**Anexo**), recalque que el objetivo que el objetivo del entrenamiento es transferir lo que se ha aprendido al lugar de trabajo.
- Basados en esta acción, los participantes escribirán en su plan de acción personal una cosa que se comprometen a **Empezar** a hacer, una cosa que **Dejarán** de hacer, y una cosa que planean **Continuar** haciendo.

III. Evaluación de la sesión 5 minutos.

- Agradezca a los participantes por su esfuerzo y sus aportaciones.
- Pida a los participantes que llenen su hoja de evaluación de la sesión.

Anexo A.

“Mejorar es cambiar”

Revisión de los resultados de la implementación.

¿Qué implementó usted como individuo o en su equipo durante los últimos 30 días desde la sesión del mes anterior? Comparta sus resultados.

Anexo B

¿Qué palabras o frases vienen a su mente cuando escucha la palabra “cambio”?

Escriba estas palabras o frases a continuación y luego comparta sus respuestas en su grupo pequeño. Al compartir sus respuestas, noten si hay similitudes o diferencias.

¿Cuántos asociaron el cambio con palabras positivas/negativas?

Anexo C

Dominando el

Reto del cambio.

(Dr. Jim Hennig)

Resumen y aplicación de ideas.

Mientras ve y escucha la presentación, pensará en las formas en que puede aplicar las ideas clave a su equipo o IE. Anote sus ideas en los espacios a continuación. Usted podrá utilizar esta hoja para revisar las ideas clave y para guiar las discusiones en sus sesiones internas.

Resumen de las ideas clave Ejemplos o aplicación a mi institución educativa

Los cinco mitos del cambio:

1. “Cambio es igual a peligro.”
2. “Las tendencias actuales seguirán.”
3. “Si no está roto, no lo arreglo.”
4. “Las soluciones de ayer resolverán los problemas de hoy.....
5. “El cambio positivo ocurrirá sin esfuerzos”.....

Tres tipos de cambio: Físico, intelectual y emocional.

Los ingredientes principales del proceso del cambio

Incluyen: Objetivo de cambio y agente de cambio

Patrocinador del cambio y abogado del cambio.

El patrocinio es absolutamente necesario; no puede

delegarse; el patrocinio en cascada es necesario en

organizaciones grandes; patrocinadores iniciales y de

apoyo no pueden cambiar responsabilidades.

Tres cosas que hacer si tiene un patrocinador débil:

darle adiestramiento, cambiarlo o fracasar.

Las 10 características de las organizaciones que son

eficientes en un proceso de cambio son:

- Manejo por compromiso.
- Trabajos de amplio espectro

- La gente es para los trabajos.
 - Reducción del organigrama
 - Participaciones de los s.
 - Mas adiestramiento
 - Enfoque multidisciplinario
 - Ambiente cooperativo
 - Más poder en los niveles medios e inferiores.
 - Énfasis en los objetos de largo plazo
- Es más fácil prevenir la resistencia que eliminarla.....
- Las tres formas de motivar al cambio son: Miedo,
- incentivo y actitud.

Anexo D

En su presentación en video hoy, el **Dr. Jim Hennig** nombró 10 características de las organizaciones que son eficientes en un proceso de cambio. En una escala del 1 al 7, evalúe a su equipo o Institución educativa con estas 10 características.

Características eficientes de cambio	Nunca lo sigo			Siempre lo hago			
	1	2	3	4	5	6	7
Manejo por compromiso	1	2	3	4	5	6	7
Trabajo de amplio espectro.	1	2	3	4	5	6	7
La gente es para los trabajos.	1	2	3	4	5	6	7
Reducción del organigrama.	1	2	3	4	5	6	7
Participación de los s.	1	2	3	4	5	6	7
Mas adiestramiento.	1	2	3	4	5	6	7
Enfoque multidisciplinario	1	2	3	4	5	6	7
Ambiente cooperativo.	1	2	3	4	5	6	7
Más poder en los niveles medio inferiores	1	2	3	4	5	6	7
Énfasis en objetivos a largo plazo.	1	2	3	4	5	6	7

Seleccione una de las características que desea mejorar en su equipo o institución educativa. ¿Qué acción tomará para lograrlo?

.....

.....

.....

Anexo E

Plan de Acción Personal

1. Información General:

- a). Nombre del Directivo:..... f) N° de Sesión :
- b). Código Modular : g) N° de beneficiados:
- c). Institución Educativa: h) Cód. Modular I.E:
- d). Provincia : i) Cód. Local :
- e) Nombre del Tema de la sesión:.....

2. Las ideas más importantes que aplicaré en mi trabajo son:

.....

.....

.....

.....

3. El impacto que estas ideas tendrán en mi institución educativa son:

.....

.....

.....

4. Para hacer el mejor uso de esta idea, yo dejaré de:

.....

.....

.....

.....

5. Para hacer el mejor uso de esta idea, yo empezaré....

.....

.....

.....

6. Para hacer el mejor uso de esta idea, yo continuaré.....

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

7. Yo empezaré esta meta el Inicio: Termina :.....

8. Cuando yo alcance esta meta, yo recibiré los siguientes beneficios:

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

9. ¿Qué recursos utilizaré para cumplir mi plan de acción?

Humanos :.....
.....

Materiales:
.....

Financieros:
.....

.....
Firma y post firma
Director

.....
Firma y post firma
Formador del Programa

SESION N° 2

“Ocho claves para desarrollar el liderazgo”

“La sabiduría para desarrollar el liderazgo en otros es nutrir su naturaleza. Esa es la forma más rápida de crecer mientras mejor logremos que una persona crezca, más libres seremos para concentrarnos en asuntos más grandes e importantes”

Jim Cathcart

I. Información general:

1.1. Institución Educativa :	“ César Abraham Vallejo Mendoza” ”
1.2. Tema :	Liderazgo Pedagógico Directivo.
1.3. Población :	Directivos
1.4. Sesión :	Ocho claves para desarrollar el liderazgo
1.5. Fecha :	mayo 2017
1.6. Duración:	180 minutos
1.7. Formador :	Mg. Elvis Luján Castillo.

II. Organización del aprendizaje.

Presentación y rompehielos opcional5 minutos

Revisión de los resultados de la sesión anterior..... 5 minutos

Pida a los participantes que pasen **(Anexo A)**

Agenda de la sesión y objetivos de aprendizaje.....5 minutos

Explique porqué es importante este tema?

- Como líderes necesitamos volvernos progresivamente innecesarios.

- Crear líderes dentro de nuestra organización es la mejor forma para mejorar el desempeño global de la institución.

Al final de esta sesión, los participantes aprenderán como **(Anexo B)**

- Impulsar a sus colaboradores a crecer.
- Entender la sabiduría de nutrir su naturaleza.

Apertura de sesión5 minutos

Para ayudar a los participantes a entender mejor su naturaleza, pídeles que respondan las preguntas del **(Anexo B)**. Enfatice que no hay respuesta correcta o incorrecta a estas preguntas. Después pida a los participantes que compartan sus respuestas en su grupo.

Presentación de la sesión25 minutos

- Presentar el tema de la sesión y al orador. Haga referencia a los antecedentes proporcionados en la sesión”.
- Sugiera a los participantes que como profesionales, ”No sólo necesitamos que nos enseñen nuevas ideas, también necesitamos que nos recuerden las que ya sabemos”
- Pida a los participantes que pasen a la guía del aprendizaje **(Anexo C)** y/o al resumen y aplicación de ideas. Recuerde a los participantes utilizar esta hoja del participante para tomar notas que les ayudarán a retener la información presentada.

Discusión de la idea clave y su aplicación. 15 minutos

- Revise el impreso de resumen y aplicación de ideas.
- En el **(Anexo D)**, pida a los asistentes que escriban las ideas que encontraron más importantes y cómo las aplicarán en su lugar de trabajo.
- En su grupo, pida a cada participante que comparta su idea “Más importante” y su aplicación a su situación de trabajo.

- Pida al líder del grupo que compartan una de las ideas clave de su grupo con el resto de los integrantes.

Ejercicios (Anexo E)45
minutos

Revisión de los objetivos de aprendizaje y conclusiones.5
minutos

- Impulsar a sus colaboradores a crecer.
- Entender la sabiduría de nutrir su naturaleza.
- Formar a sus colaboradores utilizando las ocho claves para desarrollar el liderazgo.
 - Estar de acuerdo en el objetivo.
 - Buenas herramientas.
 - Capacidad para usar las herramientas.
 - Dar tiempo suficiente para que la capacidad sea asimilada.
 - Rastrear el desempeño.
 - La verdad.
 - El toque humano.
 - La verdad.
 - El toque humano.
 - La confianza.

Plan de acción personal 10
minutos

III. Evaluación de la sesión.....5
minutos

- Agradezca a los participantes por su trabajo y sus aportaciones creativas.
- Pida a los participantes que llenen la hoja de evaluación de sesión.

Anexo A.

“Mejorar es cambiar”

Revisión de los resultados de la implementación.

¿Qué implementó usted como individuo o en su equipo durante los últimos 30 días desde la sesión del mes anterior?. Comparta sus resultados.

Anexo B.

¿Cuál es la naturaleza?

1. ¿Qué es más importante para usted? ¿El pago que le dan por una tarea o la satisfacción que recibe al desarrollarla?

.....
.....

2. ¿Cuál es su preferencia al tomar un gran proyecto?, ¿dejar todo lo demás y meterse totalmente en el gran proyecto hasta que se complete o trabajar en partes de éste mientras continua con su rutina regular?

.....
.....

3. ¿Qué es más importante para usted?, ¿La habilidad para aprender y explorar o la oportunidad de convertirse en parte de un grupo?

.....
.....

4. ¿Qué es lo que disfruta más? ¿Visualizar resultados y posibilidades o seguir un proceso probado y verdadero?

.....
.....

5. ¿Cuán importante es para usted saber en dónde está todo en su mundo?

.....
.....

6. En general ¿Diría usted que es más o menos capaz de adaptarse a los cambios de la vida que la mayoría de las personas?

.....
.....

7. ¿Tiene a asumir lo peor para estar preparado para los problemas o asume lo mejor para que pueda ver todas las posibilidades?

.....
.....

8. ¿Cómo le gusta que otros escuchen mientras usted habla?, ¿Qué se queden quietos o que respondan activamente?

.....
.....

9. ¿Cuántas personas considera usted que están en su círculo más cercano de relaciones? ¿Qué características tienen todos ellos en común (además de su relación con usted)?

.....
.....

10. Si usted debe saber la verdad sobre algo; ¿Usted se confía en individuos, libros de referencia, observación personal o análisis para encontrar la respuesta?

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

Anexo C

Guía de aprendizaje.

**Ocho claves Para
Desarrollar el Liderazgo**

Con la participación

Jim Cathcart.

.....
.....

Por favor llene los espacios en blanco mientras ve la presentación.

1. La primera forma de fomentar el liderazgo en las personas es identificar su
2. La sabiduría para desarrollar el liderazgo en otros es
Su naturaleza.
3. La primera clave para desarrollar el liderazgo es estar de acuerdo en el
4. La segunda clave para desarrollar el liderazgo es tener buenas
5. Lo siguiente es Para usar las herramientas.
6. Lo cuarto es darsuficiente para que la capacitación sea asimilada.
7. La quinta clave para desarrollar el liderazgo es la
8. La sexta clave para desarrollar el liderazgo es la.....
9. La séptima clave para desarrollar el liderazgo es el toque
10. La octava clave para desarrollar el liderazgo es la

Ejercicio durante la presentación: Cuando **Jim Cathcart** lo menciona en el video piense en una persona a la que quiera ayudar a crecer como líder.

¿Cuál de las ocho claves de **Jim Cathcart** le faltan o necesita reforzar esta persona?.

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

Preguntas de discusión:

- ¿Cómo puede ayudar el desarrollo del liderazgo dentro de un equipo a un mejor desempeño?
- ¿Cuál es la diferencia, entre una meta y un objetivo? ¿Cómo explicaría el propósito de una meta?
- ¿Cómo rastrea el desempeño en su institución/equipo?
- ¿Cómo crea la confianza?

Anexo D

Resumen y aplicaciones de ideas.

Ocho Claves Para Desarrollar el Liderazgo.

Con la participación de Jim Cathcart

.....

.....

Mientras escucha y ve la presentación, usted pensará en las formas en que puede aplicar las ideas clave a su equipo de trabajo o su institución educativa. Escriba sus ideas en los espacios a continuación. Usted podrá utilizar esta hoja para revisar las ideas y para guiar las discusiones en sus sesiones internas.

Resumen de las ideas clave	Ejemplo o aplicación a mi I.E.
<ul style="list-style-type: none">• La primera forma de fomentar el liderazgo en las personas es identificar su naturaleza.• La sabiduría para desarrollar el liderazgo en otros es nutrir su naturaleza.• La primera clave es estar de acuerdo en el objetivo.• La segunda clave es tener buenas herramientas.• La tercera clave para desarrollar el liderazgo es la capacidad para usar las herramientas.	

- | | |
|---|--|
| <ul style="list-style-type: none">• La cuarta clave para desarrollar el liderazgo es dar tiempo suficiente para que la capacitación sea asilada.• La quinta clave para desarrollar el liderazgo es rastreo del desempeño.• La sexta clave para desarrollar el liderazgo es la verdad.• La séptima clave para desarrollar el liderazgo es el toque humano.• La octava clave para desarrollar el liderazgo es la confianza. | |
|---|--|

Anexo E

En el espacio proporcionado, enliste las que usted considera son las ideas más importantes de la presentación y como aplicarlas a su trabajo. Luego comparta sus pensamientos en su grupo.

Anexo F

Plan de Acción Personal

1. Información General:

- a). Nombre del Directivo:.....f) N° de Sesión:02.....
b). Código Modular : g) N° de beneficiados:
c). Institución Educativa: h) Cód. Modular I.E:
d). Provincia : i) Cód. Local :
e) Nombre del Tema de la sesión:.....

2. Las ideas más importantes que aplicaré en mi trabajo son:

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

3. El impacto que estas ideas tendrán en mi institución educativa son:

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

4. Para hacer el mejor uso de esta idea, yo dejaré de:

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

5. Para hacer el mejor uso de esta idea, yo empezaré....

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

6. Para hacer el mejor uso de esta idea, yo continuaré.....

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

7. Yo empezaré esta meta el Inicio: Termina:.....

8. Cuando yo alcance esta meta, yo recibiré los siguientes beneficios:

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

9. ¿Qué recursos utilizaré para cumplir mi plan de acción?

Humanos:.....

.....

Materiales:

.....

Financieros:

.....

.....

Firma y post firma

Director

.....

Firma y post firma

Formador del Programa

SESION N° 3

“Cómo hacer crecer su liderazgo ”

“La gente que parece llegar a la cima y quedarse en ella por un período de tiempo, son típicamente personas que tiene un buen sentido para lo que son buenos y para que no lo son. La autoconciencia puede ser lo mejor que les ocurra, por lo tanto, conózcanse a sí mismos y crecerán”

Jim Cathcart.

I. Información general:

1.1. Institución Educativa :	“ César Abraham Vallejo Mendoza”
1.2. Tema :	Liderazgo Pedagógico Directivo.
1.3. Población :	Directivos
1.4. Sesión :	Cómo hacer crecer su liderazgo
1.5. Fecha :	JUNIO 2017.
1.6. Duración:	180 minutos

II. Organización del aprendizaje.

Presentación y Rompehielos opcional 5 minutos

- Pida a los que se presenten en sus grupos compartiendo su cambio institucional, como consecuencia de las sesiones anteriores.
- “Secretos es un ejercicio para ayudar a los participantes a conocerse mejor entre ellos. En este ejercicio, los participantes se presentan a sí mismos compartiendo un hecho un poco conocido sobre ellos mismos, como un pasatiempo o su área de interés.

Revisión de los resultados de la sesión anterior 5 minutos

Revisión a los participantes que pasen al **(Anexo A)** para complementar con las ideas claves de la sesión anterior.

Luego pídeles que compartan sus ideas de implementación entre ellos.

Agenda de la sesión y objetivos de aprendizaje 5 minutos

Explique por qué es importante este tema:

- Una de las mejores formas de mejorarse a sí mismo, personal y profesionalmente, es conocerse mejor.
- Entender el potencial que está dentro de nosotros nos da grandes oportunidades para hacerlo realidad.

Al final de esta sesión, los participantes aprenderán como **(Anexo B)**.

- Aprender formas de crecer conociéndose ellos mismos.
- Entender la fórmula del crecimiento personal.
- Conocerse mejor a sí mismo.

Apertura de la sesión8 minutos

(Ver anexo B) Pida a los participantes que mencionen las influencias que ayudaron a dar forma a su vida, incluyendo gente, eventos, experiencias, sentimientos y situaciones. Los participantes elegirán la influencia más importante y la compartirán con sus compañeros.

Presentación de la sesión 26 minutos

- Presente el tema de la sesión y al orador. Haga referencia a los antecedentes proporcionados en la sección de las páginas introductorias.
- Sugiera a los participantes que como profesionales, "No sólo necesitamos que nos enseñen nuevas ideas, también necesitamos que nos recuerden las que ya sabemos".
- Pida a los participantes que pasen al **(Anexo B)** y/o al resumen y aplicación de ideas **(anexo C)**. Recuerde a los participantes utilizar estas hojas en su

guía del participante para tomar notas que les ayudarán a retener la información presentada.

Discusión de las ideas clave y su aplicación 15 minutos

Revise la guía de aprendizaje y/o el resumen y aplicación de ideas.

- En el **(Anexo D)**. Pida a los asistentes que escriban las ideas que encontraron más importantes y cómo las aplicarán a su lugar de trabajo.
- En su grupo, pida a cada participante que comparta su idea “más importante” y su aplicación a su situación de trabajo.
- Pida a los líderes del equipo que compartan una de las ideas de su grupo con el resto de los participantes.

Ejercicios. (Anexo E) 40 minutos

Revisión de los objetivos de aprendizaje y conclusiones. 5 minutos

- Aprender formas de crecer conociéndose ellos mismos.
- Entender la fórmula del crecimiento personal.

Autoconciencia + Excelencia Personal x el Orden = Crecimiento

- Conocerse mejor a sí mismo.
- Observar más.
- “¿cuáles son nuestros patrones de conducta?”
- “¿Qué pienso de las cosas?”
- “¿Qué es lo que me importa más?”
- “¿Cuál es mi vida personal?”
- “¿Cómo consigo la información?”
- Tomen notas de mi mismo, hagan un diario.
- Tomar un curso de personalidad o una evaluación de habilidad profesional.

Plan de acción personal 10 minutos

IV. Evaluación de la sesión.....5 minutos

- Agradezca a los participantes por su trabajo y sus aportaciones creativas.
- Pida a los participantes que llenen la hoja de evaluación de sesión.

Anexo A
“Mejorar es cambiar”

Winston Churchill

Revisión de los resultados de la implementación.

¿Qué implementó usted como individuo o en su equipo durante los últimos 30 días desde la sesión del mes anterior? Comparta sus resultados

Anexo B

Cómo Hacer Crecer

Su Liderazgo

Con la participación
de Jim Cathcart.

.....

Por favor llene los espacios en blanco mientras ve la presentación.

1. Para que uno pueda primero tiene que
2. Auto+..... Personal x el orden = crecimiento
3. La gente autoconsciente:

A. Mejor.	D. Se recuperan pronto de decepciones.
B. Juzgan menos.	E. Producen un de mayor calidad.
C. Son mejores valorando.....	F. Tienen pocos problemas interpersonales

4. ¿Cómo podemos conocernos mejor? Observar nuestros patrones de
5. Observen lo que piensan de las cosas y qué es lo que les importan más
6. Observen supersonal: La intensidad con la que vivimos.
7. Pensar en la ventaja y desventaja de nuestros
8. Observen cómo sela gente, cómo lo hacen ustedes.

9. Tomen , hagan un diario.
10. Tomar un curso de o una evaluación de habilidad profesional.
11. Nunca jamás dejen de
12. William Glasser, quien escribió Terapia de la Realidad, dijo: “Un empleo que usa, que vincula con valores y que atiende intereses , será
13. Cuando ustedes el juego, pueden la meta.

Preguntas para discusión.

- ¿Qué hace usted para incrementar su autoconocimiento?
- ¿Qué significa “excelencia personal” para usted’
- ¿Qué significa “el orden” para usted?
- ¿En qué formas puede ayudarle a incrementar su crecimiento personal la fórmula:

Autoconsciencia + excelencia personal x el orden?

- ¿Qué significa para usted la frase:

“Cuando ustedes diseñan el juego, pueden cambiar la meta?”

Anexo C

Resumen y aplicación de ideas.

Cómo Hacer Crecer Su Liderazgo.

Con la participación
de Jim Cathcart.

.....

Mientras ve y escucha la presentación, usted pensará en las formas en que puede aplicar las ideas clave en su Institución Educativa. Escriba sus ideas en los espacios a continuación. Usted podrá utilizar esta hoja para revisar las ideas clave y para guiar las discusiones en sus sesiones internas.

Resumen de las ideas clave	Ejemplos o aplicación a mi trabajo
<p>Para que uno pueda crecer, primero tiene que conocerse.</p> <p>Autoconciencia + Excelencia personal x el Orden = Crecimiento.</p> <p>Gente autoconsciente:</p> <ul style="list-style-type: none">• Escucha mejor• Juzgan menos• Mejoran valorando riesgos.• Se recuperan pronto de las decepciones.• Producen un trabajo de mayor calidad. <p>Tienen pocos problemas interpersonales.</p>	

<p>Al conocernos mejor, observamos nuestros patrones de conducta.</p> <p>Observen su velocidad personal: La intensidad con la que vivimos.</p> <p>Pensar en la ventaja/ desventaja de nuestros antecedentes.</p> <p>Observen cómo se informa la gente, cómo lo hacen ustedes.</p> <p>Tomen notas, hagan un diario.</p> <p>Tomar un curso de personalidad o una evaluación de habilidad profesional.</p> <p>Nunca jamás dejen de explorarse.</p> <p>William Glasser, autor de Terapia de la Realidad, dijo, “Un empleo que usa talentos, que vincula con valores y que atiende intereses, será satisfactorio”.</p> <p>Cuando usted diseña el juego, pueden cambiar la meta.</p>	
--	--

Anexo D

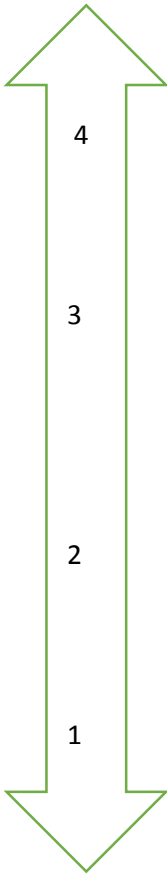
En el vídeo de hoy, Jim Cathcart explica que podemos ser más conscientes de nosotros mismos atendiendo nuestros patrones de conducta (Las formas en que somos percibidos por otras personas). En el libro *The Acorn Principle*, publicado por St. Martin's Griffin, Jim Cathcart explica dos elementos de la conducta que juegan un papel muy importante en nuestros patrones de comportamiento, incluyendo:

- **Apertura:** El grado de facilidad con que una persona comparte sus pensamientos, sentimientos y respuestas.
 - **Franqueza:** La forma en que la persona comparte lo que está en su mente.
- Con respecto a la apertura, por favor revise el diagrama a continuación y determine el nivel de apertura (de 1 a 4) que mejor describe su patrón de conducta.

APERTURA

Conducta abierta y reservada (¿En dónde está usted: 1 – 4)

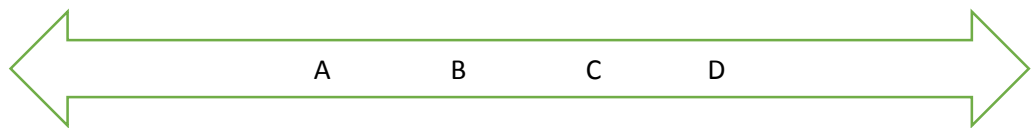
	<p>Abierta</p> <ul style="list-style-type: none"> • Auto-revelador. • Muestra y comparte sentimientos libremente. • Toma sus decisiones basado en sentimientos (subjetivo). • Su conversación incluye divagación; perdido en el tema. • Más relajado. • Va con la corriente. • Orientado a su opinión. • Fácil de conocer en un negocio o en situaciones sociales poco familiares. 	<ul style="list-style-type: none"> • Expectativas flexibles sobre personas y situaciones. • Prefiere trabajar con otros. • Inicia o acepta contacto físico. • Comparte o disfruta el escuchar sentimientos personales especialmente si son positivos. • Expresiones faciales animadas al hablar y escuchar. • Muestra más entusiasmo. • Saludo de mano amistoso.
--	---	---

 <p>4</p> <p>3</p> <p>2</p> <p>1</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Flexible con respecto a cómo utilizan su tiempo otras personas. • Se siente acalambrado por los horarios. 	<ul style="list-style-type: none"> • Puede dar más retroalimentación no verbal. • Responde a sueños, visiones y conceptos.
	<p>Reservada</p> <ul style="list-style-type: none"> • Vigilado • Guarda sus sentimientos en privado; sólo comparte cuando lo necesita. • Toma sus decisiones basado en la evidencia (objetivo). • Enfoca la conversación en puntos y tareas; se mantiene en el tema. • Más formal y propio. • Sigue una agenda. • Orientado a los hechos. • Cuesta trabajo conocerlo en el trabajo o en situaciones sociales poco familiares. • Se enfrenta a los riesgos, las decisiones y el cambio lenta y cautelosamente. 	<ul style="list-style-type: none"> • Es disciplinado en cuanto a cómo utilizan otros su tiempo. • Prefiere un horario establecido. • Expectativas fijas sobre personas, situaciones. • Prefiere trabajar independientemente. • Evita o minimiza el contacto físico. • Poca expresividad al hablar o escuchar. • Saludo de mano formal. • Poco probable que de retroalimentación no verbal. • Responde a realidades, experiencias actuales y hechos.

FRANQUEZA

Forma indirecta y directa en que se comparten los sentimientos y los pensamientos

<p>Indirecta.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Enfrenta el riesgo, la decisión el cambio lenta y cautelosamente • Contribuye pocas veces en las conversaciones del grupo. • Pocas veces usa gestos y entonación de la voz para enfatizar puntos. • Frecuentemente hace oraciones calificadas: “De acuerdo con mis fuentes ...”, “Estoy de acuerdo” • Enfatiza los puntos a través de la explicación del contenido del mensaje. • Sus preguntas suelen ser para aclarar, apoyar o por información. 	<ul style="list-style-type: none"> • Se reserva la expresión de sus opiniones. • Más paciente y cooperativo. • Diplomático; colaborador. • Cuando está en desacuerdo (si no es un asunto muy importante) prefiere continuar. • Comprensivo; reservado. El contacto visual inicial es intermitente. • En reuniones sociales prefiere esperar a que otro se presente. • Saludo de mano gentil. • Tiende a seguir las reglas y políticas establecidas.
---	---

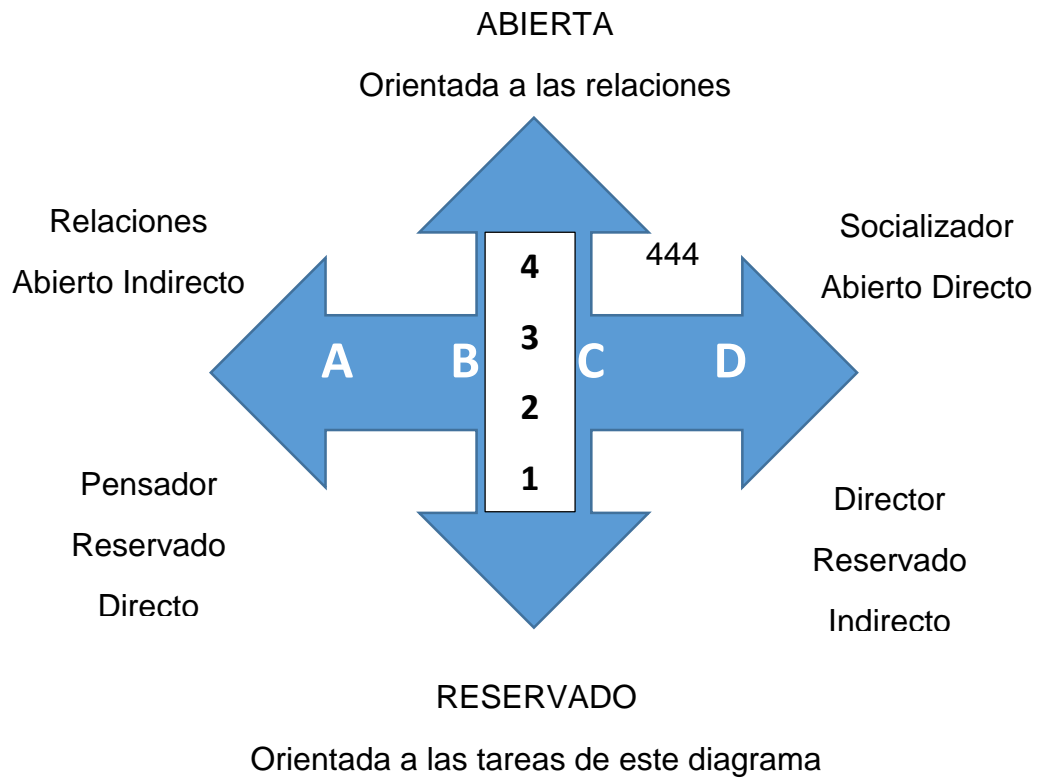


<p>Directa</p> <ul style="list-style-type: none"> • Se enfrenta al riesgo, las decisiones y los cambios rápida y espontáneamente. 	<ul style="list-style-type: none"> • Expresa sus opiniones con prontitud.
--	--

<ul style="list-style-type: none"> • Contribuye frecuentemente en las conversaciones del grupo. • Frecuentemente hace oraciones enfáticas: “Así es esto!”; “¡Estoy seguro!” • Enfatiza los puntos a través de entonación de la voz confiada y de lenguaje corporal adecuado. • Las preguntas suelen ser retóricas, para enfatizar puntos o para retar la información. 	<ul style="list-style-type: none"> • Poco paciente; competitivo confrontador; controlador. • Prefiere mantener su posición cuando no está de acuerdo (discute). • Intenso; impositivo. • Sostiene el contacto visual inicial. • Prefiere presentarse él mismo a los demás en reuniones sociales. • Saludo de mano firme. • Tiende a moldear/romper reglas y políticas
---	--

ESTILOS DE CONDUCTA

Después de identificar su apertura y su franqueza, determine en donde se encuentra en esta gráfica:



Resumen de estilos.

Aquí hay un resumen de los atributos generales de los estilos de conducta.

Relaciones	Socializador
<ul style="list-style-type: none"> • Lento al actuar y tomar las decisiones. • Le gustan las relaciones cercanas y personales. 	<ul style="list-style-type: none"> • Acciones y decisiones espontáneas. • Le gusta involucrarse. • Le desagrada estar solo. • Exagera y generaliza.

<ul style="list-style-type: none"> • Le desagradan los conflictos interpersonales. • Apoya y escucha activamente a otros. • Débil al poner objetivos y autodirección. • Tiene una excelente habilidad para obtener el apoyo de otros. • Trabaja lento y unido a otros. • Busca seguridad y pertenencia. • Buenas habilidades para dar consejos. 	<ul style="list-style-type: none"> • Tiende a soñar y algunas veces envuelve a otros en esos sueños. • Cambia de una actividad a otra. • Trabaja rápido y emocionalmente con otros. • Busca la estima y el reconocimiento. • Buenas habilidades persuasivas.
<p>Pensador</p>	<p>Director</p>
<ul style="list-style-type: none"> • Acciones y decisiones cautelosas. • Le gusta la organización y la estructura. • Le desagrada involucrarse. • Hace muchas preguntas sobre detalles específicos. • Prefiere el ambiente de trabajo objetivo, intelectual y orientado a las tareas. • Quiere estar en lo correcto, por lo que puede ser insiste en la recolección de información. <ul style="list-style-type: none"> • Trabaja solo, lento y con precisión. • Buenas habilidades para resolver problemas. 	<ul style="list-style-type: none"> • Acciones y decisiones decisivas. • Le gusta el control, le desagrada la inactividad. • Prefiere máxima libertad para manejarse a sí mismo y a otros. • Independiente y competitivo. • Poco tolerante a los sentimientos, las actitudes y los consejos de otros. • Buenas habilidades administrativas.

En grupo, discute los cuatro estilos de conducta, incluyendo:

- A. Tipos de trabajo en los que pueden triunfar.
- B. Velocidad en la que pueden trabajar.
- C. Cosas que los pueden irritar.
- D. Cómo puede apoyar el líder a cada una de estas personas.

Estilo de conducta	Trabajo ideal posible	Velocidad preferida	Irritantes	Apoyarlos por medio de:
Relaciones				
Socializador				
Pensador				
Coordinador				

Ejercicio1.

En grupo, discuta cómo motivaría a un colaborador que tiene, como más alto valor.

Sensualidad:

Empatía:

Riqueza:

Poder:

Estética:

Compromiso:

Conocimiento:

Ejercicio. 2.

Con un compañero de su equipo, comparta las características que ha notado en esa persona durante la sesión. Por ejemplo, ¿Qué estilo de conducta ha demostrado? ¿Ha hecho algún comentario durante la sesión que pueda indicar alguno de sus valores?

III. Evaluación de la sesión

- Agradezca a los participantes por su trabajo y sus aportaciones creativas.
- Pida a los participantes que llenen la hoja de evaluación de sesión.

Anexo F

Plan de Acción Personal

1. Información General:

- a). Nombre del Directivo:..... f) N° de Sesión:03.....
b). Código Modular:g) N° de beneficiados:
c). Institución Educativa: h) Cód. Modular I.E:
d).Provincia : i) Cód. Local :
e).Nombre del Tema de la sesión:.....

2. Las ideas más importantes que aplicaré en mi trabajo son:

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

3. El impacto que estas ideas tendrán en mi institución educativa son:

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

4. Para hacer el mejor uso de esta idea, yo dejaré de:

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

5. Para hacer el mejor uso de esta idea, yo empezaré.....

6. Para hacer el mejor uso de esta idea, yo continuaré.....

.....
.....

7. Yo empezaré esta meta el Inicio:..... Terminó :.....

8. Cuando yo alcance esta meta, yo recibiré los siguientes beneficios:

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

9. ¿Qué recursos utilizaré para cumplir mi plan de acción?

Humanos :.....
.....

Materiales:
.....

Financieros:
.....

.....

Firma y post firma
Director

.....

Firma y post firma
Formador del Programa

SESION N° 4

“La planeación estratégica: Una formula de siete pasos”

“Los libros se leen del principio al final. Los negocios se manejan de la manera opuesta.
Se empieza por el final y luego se hace todo lo que se debe para lograrlos”

Harold Geneen. Presidente De It & T

I. Información general:

- 1.1 Institución Educativa : “ César Abraham Vallejo Mendoza”
- 1.2 Tema : Liderazgo Pedagógico Directivo.
- 1.3 Población : Directivos
- 1.4 Sesión : “ La planeación estratégica: Una fórmula de siete pasos”
- 1.5 Fecha : JUNIO 2017
- 1.6 Duración : 180 minutos
- 1.7 Formador : Mg. Elvis Luján Castillo

II. Organización del aprendizaje.

Agenda de la sesión.

1. Introducción e inicio de la sesión.

Iniciamos con el **(Anexo A)**, para generar el plan de acción para armar el rompecabezas. Orientado por el formador.

Cierre el ejercicio:

Algunas preguntas para el cierre del ejercicio, puede ser:

- ¿Fue difícil armar el rompecabezas sin la imagen de la caja?
- ¿Cómo se relaciona esto con el proceso de planeación en los negocios?
- ¿Se sintió bien trabajando con el plan de otros?

- ¿Qué retos se presentan cuando no somos incluidos en el proceso de planeación?
- ¿Qué retos se presentan cuando no somos incluidos en el proceso de planeación?.

Hablaremos sobre los siete pasos de un proceso efectivo de planeación. Dos de esos pasos son recabar los hechos (ver la perspectiva completa) e involucrar a las personas correctas en el proceso.

Cómo lo descubrimos durante este simple ejercicio, ambos son muy importantes. En un momento Bob Johnson nos compartirá

2. Revisión opcional de los resultados de la sesión anterior.

Antes de escuchar a Bob Johnson, tomemos un momento y pasemos (**Anexo B**) para que describan cómo aplicaron sus ideas clave de implementación de la sesión anterior en su trabajo.

Por favor compartan sus ideas de implementación en su grupo. Gracias por su contribución felicidades por aplicar creativamente estos conceptos en su lugar de trabajo.

3. Objetivos de aprendizaje.....5 minutos

Estos son los objetivos de aprendizaje de esta sesión. Al final de esta sesión, ustedes habrán aprendido a:

- Utilizar la fórmula de los siete pasos para la planeación estratégica.
- Comprender la importancia de las metas a largo, mediano y corto plazo
- Descubrir maneras para lograr la participación y el compromiso de los empleados hacia la planeación.
- Saber convertir las intenciones en compromisos.

Lograremos estos objetivos a través de una combinación de presentación, discusión, ejercicios y planeación individual.

4. Presentación de la sesión.22 minutos

Por favor mantengan en mente un hecho muy importante mientras que Bob Johnson explica “La planeación estratégica: Una fórmula de siete pasos”. Como profesionales, no sólo necesitamos aprender nuevas ideas, también necesitamos que nos recuerdan lo que ya sabemos. Por eso, durante nuestra presentación, nos recordarán conceptos que ya nos son familiares y aprenderemos cómo aplicar estos conceptos en formas nuevas y diferentes

Mientras observan y escuchan a Bob Johnson, les pido que llenen los espacios en su **(Anexo C)** Los psicólogos educativos dicen que retemos más información si tomamos notas mientras escuchamos. También anoten lo que piensen que es la idea más importante y cómo la pueden aplicar a su trabajo. Después de la presentación, les pediré que compartan esta ida con el grupo.

Puede ser también quieran hacer nota en las hojas de trabajo del resumen y aplicación de ideas. **(Anexo D)**, mientras escuchan la presentación. Conforme le vengán ideas para cada punto clave, anótelas en el espacio provisto. Se pueden usar esta herramienta también para repasar y preparar sus sesiones internas. Ahora, acompañemos a Bob Johnson mientras nos habla de “Planeación estratégica: Una fórmula de siete pasos”

Seleccionar un Líder en el equipo, quien generará el conflicto cognitivo y desarrollen **(Anexo E)**

5. Ejercicios individuales y de grupo.....40 minutos

(Anexo E)

6. Revisión de los objetivos de aprendizaje y comentarios de cierre.

..... 30 minutos

Revisemos nuestros objetivos para esta sesión.

- a. Utilizar la fórmula de los siete pasos para la planeación estratégica
Practicamos repetidamente esta fórmula de siete pasos en nuestros ejercicios. Recuerde que la fórmula de siete pasos que Bob Johnson nos compartió en el video de la sesión incluye:

Paso 1: Recabar los hechos. Recuerde el mejor consejo que recibió Warren Buffet, “No tienes razón ni estás equivocado porque los demás estén de acuerdo contigo. Tienes la razón porque tus datos y tu razonamiento son correctos”. Nunca olviden que mientras más alto llegue en el liderazgo, más personas tratarán de decirles lo que quieren escuchar, en lugar de lo que necesitan saber. Recaben los hechos.

Paso 2: Definir y establecer las metas a largo, mediano y corto plazo.

Paso 3: Plantear como lograr la meta.

Paso 4: ¿Quién ayudará a lograrlo?. Siempre que sea posible, recuerde delegar el proyecto a quién le sea retador lograr las tareas porque el reto los motivará a desempeñarse al máximo.

Paso 5: Sepa cuando el objetivo se implementará y logrará el objetivo. Nunca olvide que: “Los programas de trabajo convierten las intenciones en compromisos”.

Paso 6: Tener un plan para implementar un plan.

Paso 7: Dar seguimiento y cumplimiento.

- b. Comprender la importancia de las metas a largo, mediano y corto plazo. No subestime el valor y la importancia que en términos de motivación tienen las metas y objetivos de corto plazo. Recuerde el consejo de Bob Johnson sobre que: “Las personas que logran metas a diario y a la semana se mantienen altamente auto-motivadas y entusiasmadas” sobre el avance del objetivo general.

- c. Descubrir maneras para lograr la participación y el compromiso de los empleados hacia la planeación. Así como no existe la sílaba “Yo” en la palabra “Equipo” tampoco existe en la palabra “Plan”. “No olvide que los gerentes no deben definir el cómo de la planeación estratégica solos (paso #3) involucre a los empleados. La participación de los empleados en el paso #6 también es crítica cuando las personas trabajan juntas para generar un plan de implementación efectivo, de tal manera que tomen rol activo para poner el plan en acción.

- d. Saber convertir las intenciones en compromisos. El resultado de usar esta fórmula para la planeación estratégica especialmente el paso # 3 y el paso # 6, así como su dedicación a dar seguimiento y cumplimiento, es el de convertir la planeación en un compromiso con el resultado. Para cerrar déjenme compartirles una historia sobre un hombre llamado Horace Wilcox. En 1887, Horace Wilcox y su esposa Daeida ambas personas profundamente religiosas empezaron a convertir una vasta área de tierras de labranza en una ciudad que ellos creían que se convertiría en modelo de moralidad, templanza, ley y orden. Por un tiempo, parecía que el plan de Wilcox iba a funcionar. No había armas y las personas dejaban hasta la puerta abierta en la noche. La ciudad ni siquiera tenía cárcel o un

departamento de policía. No les necesitaba. Pero en algún momento los planes y sueños de Horace y Daeida Wilcox se descarriaron. Hoy, la ciudad que ellos fundaron la cual nadie confundiría con una bastión de moralidad, templanza, ley y orden es conocida por todos como Hollywood, California.

Cómo líderes, ¿Qué estamos construyendo? Y lo que estamos construyendo ¿Es consistente con lo que inicialmente nos propusimos construir? Lo que quiero decir es que no hay carencia de planeación estratégica en nuestro mundo y que la palabra “Estrategia” es una de las más sobre usadas en los negocios. Pero, ¿Qué le pasa a la mayoría de los planes? No mucho. ¿Qué le pasa a la cuadrilla que trata de construir un rascacielos sin usar los planos, o usando los planos incorrectos?. Simplemente no funciona

Con suerte podremos aplicar los principios y la fórmula de los siete pasos que hemos aprendido en esta lección para que nuestros esfuerzos de planeación sean más efectivos y para construir un mejor negocio para nosotros, nuestros empleados, accionistas y para los clientes a quienes servimos.

7. Plan de acción personal:20 minutos

Nuestra meta en este entrenamiento es transferir lo que hemos aprendido a nuestro lugar de trabajo y a nuestra carrera. Por favor pasen al plan de acción personal (**Anexo F**). Anoten por lo menos una cosa que ustedes quieran empezar a hacer, una que quieran dejar de hacer y otra que quieran continuar haciendo con base en lo que han aprendido en esta sesión.

III. Evaluación de la sesión5 minutos

Por favor recuerden llenar la hoja de evaluación de la sesión. Gracias por trabajar duro y por su valiosa contribución.

Anexo A

En grupo, genere un plan de acción para rápidamente armar el rompecabezas que le entregue. El formador le proporcionará instrucciones adicionales

Anexo B

“No hagas planes pequeños, éstos no pueden conmover tu alma”
ANÓNIMO.

Revisión de los resultados de la implementación.

¿Qué implementó usted como individuo o en su equipo durante los últimos 30 días desde la sesión del mes anterior? Comparta sus resultados.

Anexo C.

La planeación Estratégica: Una fórmula de Siete Pasos.

Presentado por: Bob Johnson

.....
Por favor complete los espacios en blanco mientras que observa la presentación.

1. El **paso # 1 de la fórmula para la planeación estratégica** de Bob Johnson es recabar los..... "Los hechos", explica Bob Johnson. "Son casi siempre aceptados inmediatamente y sin reservas mentales. Es cuando se expresan opiniones, sin embargo, aunque se entra en áreas grises". Los hechos son más, efectivos para guiar la toma de decisiones pedagógicas y los procesos de establecimiento de metas.
2. El **paso # 2 para la planeación estratégica** eslas metas. Como parte del paso #2, Bob Jonhson nos comparte que las metas deben ser definidas y establecidas en las siguientes tres áreas:
 - A. Metas y objetivos aplazo. Dada la tasa y velocidad de cambio en los negocios de hoy, estas metas deben ser a dos años, cuando mucho.
 - B. Metas y objetivos a plazo.
 - C. Metas y objetivos aplazo. Bob Jonhson agrega que: "Las personas que logran metas a diario y a la semana se mantienen altamente auto motivadas y entusiasmadas" sobre el avance del objeto general.
3. El **paso # 3 para la planeación estratégica** es planear, paso a paso, lograr la meta. Los directivos no deben completar estos pasos solos. La participación de los empleados en este paso apoya el compromiso de lograrla
4. El **paso # 4 para la planeación estratégica** es decidirayudará a implementar y lograr la meta. Para atender esta cuestión, Bob Jonhson nos recuerda que: "Cuando las personas tienen un reto es cuando se desempeñan al máximo"

5. **El paso # 5 para la planeación estratégica** es saberel objetivo se implementará y logrará. Se deben establecer programas de trabajo.
6. “Los programas de trabajo convierten lasen..... “Nos dice Bob Johnson”
7. **El paso # 6 para la planeación estratégica** es crear un para El plan. Hacerlo ayuda a ganar aceptación y a que las personas quieran ayudar.
8. **El paso # 7 para la planeación estratégica** es planear cómo se dará yBob Johnson dice que “Si ustedes no revisan lo que esperan, entonces no esperen lo que esperan,”

Anexo D

Resumen y Aplicación de Ideas.

La Planeación Estratégica:

Una Fórmula de siete Pasos.

Bob Johnson

.....

Conforme usted escuche y observe la presentación, pensará sobre la forma en que puede aplicar a su Institución Educativa. Anote sus ideas en el espacio de abajo. Tal vez usted quiera utilizar esta hoja para repasar los puntos clave y llevar a cabo discusiones durante sus juntas internas.

Resumen de punto clave	Ejemplo/aplicación a mi Institución educativa
<p>El paso #1 de la fórmula de Bob Johnson para la Planeación Estratégica es recabar los hechos.</p> <p>El paso #2 para la planeación estratégica es definir y establecer las metas. Las metas deben ser definidas y establecidas en tres áreas.</p> <ul style="list-style-type: none">A. Metas y objetivos a largo plazo.B. Metas y objetivos a mediano plazo.C. Metas y objetivos a corto plazo. <p>El paso #3 para la planeación estratégica es plantear no lograr la meta. La participación de los empleados en este paso apoya el compromiso de lograrla.</p>	

El paso #4 para la planeación estratégica es decidir quién ayudará a implementar y lograr la meta.

El paso #5 para la planeación estratégica es saber cuando el objetivo se implementará y logrará “Los programas de trabajo convierten las intenciones en compromisos”, nos dice Bob Jonhson.

El paso #6 para la planeación estratégica es crear un plan para implementar el plan.

El paso #7 para la planeación estratégica es planear cómo dar seguimiento y cumplimiento

Anexo E

Discusión en grupo de las ideas clave y sus aplicaciones.

En el espacio de abajo, enliste lo que en su opinión son las ideas más importantes de la presentación y cómo las puede poner en práctica en su trabajo. Luego en grupo comparta su pensamiento.

Anexo F

Plan de Acción Personal

1. Información General:

- a). Nombre del Directivo: f) N° de Sesión:04.....
b). Código Modular: g) N° de beneficiados:
c). Institución Educativa: h) Cód. Modular I.E:
d). Provincia : i) Cód. Local:
e) Nombre del Tema de la sesión:

2. Las ideas más importantes que aplicaré en mi trabajo son:

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

3. El impacto que estas ideas tendrán en mi institución educativa son:

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

4. Para hacer el mejor uso de esta idea, yo dejaré de:

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

5. Para hacer el mejor uso de esta idea, yo empezaré.

.....
.....

.....
.....

6. Para hacer el mejor uso de esta idea, yo continuaré.....
.....
.....

7. Yo empezaré esta meta el Inicio: Terminó :.....

8. Cuando yo alcance esta meta, yo recibiré los siguientes beneficios:
.....
.....
.....

9. ¿Qué recursos utilizaré para cumplir mi plan de acción?
Humanos:.....
.....
Materiales:
.....
Financieros:
.....

.....
Firma y post firma
Director

.....
Firma y post firma
Formador del Programa

SESION N° 5

“Los líderes hacen que el cambio funcione”

“ Usted no quiere oír sobre los cambios, sino saber que los cambios funcionan. En esta sesión, revisaremos las estrategias prácticas que usted como líder puede usar para asegurar que eso suceda”

Dr. Terry Paulson

I. Información general:

- 1.1. Institución Educativa : “ César Abraham Vallejo Mendoza”
- 1.2. Tema : Liderazgo Pedagógico Directivo.
- 1.3. Población : Directivos
- 1.4. Tema : Los líderes hacen que el cambio funcione.
- 1.5. Fecha : JULIO 2017
- 1.6. Duración: 180 minutos
- 1.7. Formador : Mg. Elvis Luján Castillo.

II. Organización del aprendizaje.

- 1. Inicio de la sesión5 minutos.**

Piensen en una popular o en una institución educativa muy conocida. ¿De que manera capitalizaron los cambios que han tenido la sociedad, la tecnología o los hábitos de consumo?. Discutan sus respuestas en grupos pequeños.
- 2. Revisión de los resultados anteriores:.....10 minutos**
- 3. Describan como aplicaron sus ideas clave de implementación de la sesión anterior en su trabajo. Por favor comparta sus ideas de implementación en su grupo. Gracias por su contribución. Felicidades por aplicar creativamente estos conceptos en su lugar de trabajo.

- 1. Objetivos de aprendizaje de la sesión:.....10 minutos**

Estos son los objetivos de aprendizaje de esta sesión. Al final de esta sesión ustedes habrán aprendido:

- a. Conocer la importancia de tomar acción en el proceso de cambio
- b. Dar espacio a los errores y saber usarlos para corregir el curso.
- c. Practicar la implementación del “poder de la historia”
- d. Saber cómo tomar más de la culpa y menos del crédito

Alcanzaremos estas metas a través de una combinación de presentación de video, discusión, ejercicios y planeación personal.

2. Presentación de la sesión:(Tiempo sugerido 26 minutos).

Por favor mantengan en mente un hecho muy importante mientras que el Dr. Paulson presenta “Los líderes hacen que el cambio funcione”. Como profesionales, no solo necesitamos aprender nuevas ideas, también necesitamos que nos recuerden lo que ya sabemos. Por eso, durante nuestra presentación, nos recordarán conceptos que ya no son familiares y aprenderemos como aplicar estos conceptos en formas nuevas y diferentes.

Mientras observan y escuchan al Dr. Paulson, les pido que llenen los espacios en (**Anexo A**). Los psicólogos educativos dicen que retenemos más información si tomamos notas mientras escuchamos. También anoten lo que piensan que es la idea más importante y como la pueden aplicar a su trabajo. Después de la presentación, les pediré que compartan esta idea con su grupo.

Puede ser que también quieran hacer notas en las hojas de trabajo del resumen y aplicación de ideas en (**Anexo B**), mientras escuchan la presentación. Conforme les vengán ideas para cada punto clave, anoten las en el espacio provisto. Se puede usar esta herramienta también para repasar y preparar sus sesiones internas. Ahora acompañemos al Dr. Terry Paulson mientras nos comparte cinco estrategias sobre como “Los líderes hacen que el cambio funcione” (Muestre el video “Los Líderes hacen que el Cambio Funcione”).

En grupos pequeños, selecciones un líder de equipo. Líderes de equipo, por favor faciliten la discusión; entre su grupo en la que cada

uno comparta la(s) idea(s) que piensen es (son) la(s) más importantes; en su lugar de trabajo. Hay una hoja de trabajo (**Anexo B**) de su guía del participante que pueden usar para anotar las ideas de su grupo. Líderes de equipo, después de la discusión, les pediré que nos compartan una de las ideas de su grupo y su aplicación.

3. Ejercicios Individuales y de grupo:.....15 minutos

(**Anexo C**) de la guía del participante:

- a. Describa un cambio que esté usted implementando o que quisiera implementar en su institución educativa.
- b. ¿Qué temas deben de considerarse antes de implementar el cambio?
- c. ¿Qué temas deben de pasar la “prueba de manejo” como parte del proceso del grupo de trabajo?
- d. Durante la implementación ¿Cómo se puede crear un ambiente donde se pueda hablar de los errores?
- e. Describe brevemente un proceso para asegurar que los errores serán usados para corregir el curso.

III. Evaluación de la sesión

- Agradezca a los participantes por su trabajo y sus aportaciones creativas.
- Pida a los participantes que llenen la hoja de evaluación de sesión

Anexo A

**LOS LIDERES HACEN
QUE EL CAMBIO FUNCIONE:**

Dr. Terry Paulson.

Por favor complete los espacios en blanco mientras observa la presentación.

1. El Dr. Terry Paulson presenta **cinco estrategias para que el cambio funcione, la estrategia de cambio # 1** es cultivar la.....
2. Winston Churchill, el gran líder, dijo “Jamás me preocupo por la.....sólo me preocupa la.....
3. **La estrategia de cambio # 2** es.....el mito de la.....
4. Su responsabilidad de liderazgo. El equilibrio entre la.....y la.....
5. Su reto de liderazgo: De espacio al.....y.....
6. Es su responsabilidad mostrar pronto los.....
7. Para lograr lo mejor de su personal, construya undonde se pueda hablar de los errores.....
8. **La estrategia de cambio # 3** es usar los errores para.....el curso. Una de nuestras responsabilidades como líderes del cambio es hacer los ajustes al curso mientras se está en movimiento.
9. Los líderes del cambio manejan la calidad; las mejores prácticas y los.....
10. **La estrategia de cambio # 4** es.....el poder de la.....
Si usted va a hacer que el cambio funcione, su trabajo es cultivar la historia del cambio que funciona. Lo siguiente es hablar positivamente sobre las

personas y los eventos que están formando la cultura que usted está tratando de crear.

11. Edith Wharton dijo que hay dos formas de esparcir la luz: Ser lao el.....donde ésta se refleja.
12. Su responsabilidad de liderazgo: Mostrarse.....con su personal.
13. Los líderes del cambio hacen preguntas. Para animar a las personas a que identifiquen oportunidades, hágales la pregunta: ¿”.....”?
14. La estrategia de cambio # 5 es tomar más de la.....y menos del.....
Apoye los “Esfuerzos Heroicos” de las personas sin importar si los esfuerzos son o no exitosos.
15. El.....es el que hace que el cambio funcione.
16. Cuando se está haciendo un cambio, usted es el.....no delegue la responsabilidad

Anexo B:

En el espacio de abajo, enliste lo que en su opinión son las ideas más importantes de la presentación y como las puede poner en práctica en su trabajo.

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

Anexo C

1. Describa un cambio que esté usted implementando o que quisiera implementar en su institución educativa o grupo de trabajo.

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

2. ¿Qué temas deben considerarse antes de implementar el cambio?

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

3. ¿Qué temas deben de pasar la “Prueba de Manejo” como parte del proceso de implementación?

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

4. Durante la implementación ¿Cómo se puede crear un ambiente donde se pueda hablar de los errores?

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

5. Describa brevemente un proceso para asegurar que los errores serán usados para corregir el curso.

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

Anexo D

Plan de Acción Personal

1. Información General:

- a). Nombre del Directivo:..... f) N° de Sesión:05.....
b). Código Modular: g) N° de beneficiados:
c). Institución Educativa: h) Cód. Modular I.E:
d). Provincia :..... i) Cód. Local :
e) Nombre del Tema de la sesión:.....

2. Las ideas más importantes que aplicaré en mi trabajo son:

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

3. El impacto que estas ideas tendrán en mi institución educativa son:

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

4. Para hacer el mejor uso de esta idea, yo dejaré de:

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

5. Para hacer el mejor uso de esta idea, yo empezaré.....

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

6. Para hacer el mejor uso de esta idea, yo continuaré.....

.....
.....

7. Yo empezaré esta meta el Inicio:Termino :.....

8. Cuando yo alcance esta meta, yo recibiré los siguientes beneficios:

.....
.....

9. ¿Qué recursos utilizaré para cumplir mi plan de acción?

Humanos:.....
...

Materiales:
.....

Financieros:
.....

.....
Firma y post firma
Director

.....
Firma y post firma
Formador del Programa

VIII. REFERENCIAS.

- Acuña D. (2010). Gestión educativa. Editorial San Marcos, Lima.
- Aguerrondo, I. (2008). La influencia del contexto en la efectividad de la escuela. Consideraciones para el desarrollo profesional docente. En Unesco/Llece, Eficacia escolar y factores asociados en América Latina y el Caribe. Santiago de Chile: Unesco.
- Alonso, C.M.; Gallego, D.J.; Honey, P. (1999). Los estilos de aprendizaje. Procedimientos de Diagnóstico y Mejora. 4a Edición. Ediciones Mensajero, Bilbao.
- Alvarado O. (2002). Supervisión educativa. Lima, Derrama Magisterial.
- Arias y Cantón (2006), "La dirección y el liderazgo de centros escolares" Barcelona: Davinci Continental. Tesis Doctorado. Repositorio. http://www.revistaeducacion.mec.es/re345/re345_10.pdf
- Avolio S. (2008) Propuestas para la enseñanza en la formación profesional
- Bass, B. (1981) "Stogdill's Handbook of Leadership: A Survey of Theory and Research", New York: Free Press.
- Bass, B. (1991) Leadership and Performance Beyond Expectation. The Free Press. USA.
- Benavides. C. (2010). "Liderazgo pedagógico en el trabajo colaborativo del cuerpo docente"
- Bennett, N. et al. (1986) La calidad de las experiencias de aprendizaje de los alumnos Londres: LEA.

- Bereiter, C. (1990) Aspectos de una teoría del aprendizaje educativo. Revisión de la investigación educativa.
- Bolívar, A (2010, p 16). Lidegrazgo pedagógico: una dirección para el aprendizaje. Universidad de Granada, N° 1. www. Oge. Net / ww. Feae.
- Bolivar, A. (2011), Aprender a liderar líderes. Competencias para un liderazgo directivo que promueva el liderazgo docente.
- Briggs, L (2000) La Supervisión: Tarea del Director. Editorial Mc. Graw Hill - México.
- Broadwell, M. (2005). El supervisor Como Líder. México: Fondo Educativo Interamericano.
- Calero, M. (2000). El profesor del siglo XXI. Lima: San Marcos.
- Calero, P.(2003). Supervisión educativa integral. Tercera edición. Lima, Editorial San Marcos.
- Calvo, P.(2002). La supervisión escolar de la educación primaria en México: prácticas, desafíos y reformas, IIPE, UNESCO, París.
- Campoy, T. y Gomes, E. (2009), Técnicas e instrumentos cualitativos de recogida de datos.
- Calero, M. (2000). El profesor del siglo XXI. Lima: San Marcos.
- Calero, P.(2003). Supervisión educativa integral. Tercera edición. Lima, Editorial San Marcos
- Carrillo, S. (2002) *La gestión educativa en algunos documentos del Ministerio de Educación*. Lima: MINEDU-GTZ. Cuadernos de Gestión Educativa.

Cassasus, J. (2000). Problemas de la gestión educativa en América Latina (La tensión de los paradigmas de Tipo A y el Tipo B). (Versión preliminar). Unesco, pp.1 – 25.

Cervera, L. (2012) Tesis. Liderazgo Transformacional del Director y su relación con el clima organizacional en las instituciones educativas del distrito de Los Olivos. Universidad Mayor de San Marcos – Perú . Repositorio

http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/cybertesis/2365/Cervera_cl.pdf;jsessionid=742A15E570DF9A8E047F065BCB83C281?sequence=1

Chiavenato, I. (1999), “Administración De Recursos Humanos” Quinta Edición — Editorial Mc Graw Hill

Chiavenato, I. (2005), Teoría general de la administración. Editorial Mc Graw Hill.

Covey, S.(1995). El liderazgo centrado en principios. Barcelona: Paidós.

Cuenca, R. (2011) Hacia una propuesta de criterios de buen desempeño docente Impreso por Cecosami. Lima.

Dean, J. (2002). Liderazgo pedagógico. Manual para inspectores, asesores y profesorado asesor. Ed. La Muralla, Madrid.

Echeverry, R. (2011) Evaluación docente integral con fines de mejoramiento, Edificando – Un

Evans, E. (2015),”Interacción entre inteligencia emocional y estilos de liderazgo en directivos de instituciones educativas”

- Farro, C. (2001) *Planeamiento Estratégico para Instituciones Educativas de calidad* primera Edición Lima, Perú
- Freire, S. y Miranda, A. (2014). *El rol del director en la escuela: el liderazgo pedagógico y su incidencia sobre el rendimiento académico*. Lima: Grupo de Análisis para el Desarrollo (GRADE)
- Gallegos, J. (2004) *Gestión Educativa en el proceso de descentralización*. San Juan de Lurigancho, Lima: San Marcos.
- García, S. y Dolan, S.H. (1997). *La dirección por valores*. Madrid: McGraw Hill.
- García, R. (1997). *Organización Escolar y Gestión de Centros Educativos*. Granada: Edit. Ajibe
- Gento, S. (2012), *Liderazgo educativo y su impacto en la calidad de las Instituciones Educativas*". Simposio presentado al XII Congreso Interuniversitario de Organización de Instituciones Educativas- CIOIE- Granada, España.
- Gorrochotegui, A. (1997), *Manual de Liderazgo para Directivos Escolares*, Editorial La Muralla S.A, Madrid, 1997.
- Guerrero, L. (2012). *Modelo Escuelas Marca Perú. Rasgos y resultados que las definen y procesos requeridos para alcanzarlos*. Comisión escuelas Marca Perú. Documento de trabajo. Lima, Perú: Ministerio de Educación. Recuperado de http://www2.minedu.gob.pe/digesutp/formacioninicial/wp-content/uploads/2012/03/documentos_taller/Escuelas_Peru.pdf
- Horn, A. & Marfán, J (2010). *Relación entre liderazgo educativo y desempeño escolar: Revisión de la investigación en Chile*. *Psicoperspectivas*, 9(2), 82-104. Recuperado de

[http://www.psicoperspectivas.cl/index.php/psicoperspectivas/article/view
File/116/112](http://www.psicoperspectivas.cl/index.php/psicoperspectivas/article/view/File/116/112)

Horn, A (2013). Liderazgo escolar en Chile y su influencia en los resultados de aprendizaje. Universidad Autónoma de Madrid – España. Tesis Doctoral
Recuperado

[https://repositorio.uam.es/bitstream/handle/10486/660235/horn_kupfer_a
ndrea.pdf](https://repositorio.uam.es/bitstream/handle/10486/660235/horn_kupfer_andrea.pdf)

Husen Y T.N. Postlethwaite La enciclopedia internacional de la educación.
Oxford: Pergamon

Ivancevich J. (2008) Gestión calidad y competitividad. Erwin. Madrid

Juárez, A. (2012). Desempeño docente en una institución educativa policial de la región Callao. (Tesis de Maestría). Universidad San Ignacio de Loyola, Lima.

Jeffrey, P. (2005) Nuevos Rumbos en la Teoría de la Organización. Oxford University Press México

Lemus, L. (1998). Administración, Dirección y Supervisión de Escuelas. Editorial Kapelusz. Buenos Aires. Argentina.

Lithwood, K. (2009). ¿Cómo liderar nuestras escuelas? Aportes desde la investigación. Santiago de Chile: Fundación Chile.

Mendez, R (2009). Teoría del Liderazgo Transformacional de Bass y Burns. Extraído de: <http://rogermendezbenavides>. Blogspot.com

Mestizo, E (2015). “la incidencia de la formación inicial en el liderazgo directivo, desde la perspectiva de los directivos” Revista Iberoamericana de Educación, vol. 70 (2016), pp. 115-130 - OEI/CAEU 115 115

monográfico / monográfico recibido / recibido: 01/08/15; aceptado / aceite:
15/10/15.

MINISTERIO DE EDUCACIÓN DEL PERÚ (2008) *Diseño Curricular Nacional de Educación Básica Regular*. Lima: Ministerio de Educación. Consulta: 1 de Febrero del 2009

Ministerio de Educación (2003). Informe de la nueva docencia en el Perú. Recuperado el 20 de febrero del 2016

Ministerio de Educación (2014). Marco del Buen desempeño docente. Lima: Dirección General de Desarrollo Docente.

Montenegro, A. (2003) Evaluación del desempeño docente: fundamentos, modelos e instrumentos. Cooperativa Editorial Magisterio, Bogotá.

Montenegro, I. (2007). Evaluación del Desempeño Docente. Fundamentos, Modelos e Instrumentos. Bogotá, Colombia: Cooperativa Editorial Magisterio.

Murillo, F. (2008a). Hacia un modelo de eficacia escolar. Estudio Multinivel sobre los factores de eficacia de las escuelas españolas. *Revista Electrónica Iberoamericana sobre Calidad, Eficacia y Cambio en Educación*, 6, 1, 4-28.

Nérici, I. (1992). Introducción a la Supervisión Escolar. Buenos Aires. Editorial Kapelusz.

Noriega M. (2008) La Importancia del Liderazgo en las Organizaciones. Instituto de Ciencias Sociales y Humanidades, Universidad Tecnológica de la Mixteca.

Paiba, C.(2007). Carrera Pública Magisterial. Luces y sombras de la norma aprobada (Ley N° 20962). Lima: TAREA.

Phillips, B.N. (1985). Nuevas direcciones en Investigación de Interacción Aptitud tratos. En R. Reynolds y V.L. Willson. Avances metodológicos y estadísticos en el estudio de las diferencias individuales. Nueva York: Plenum de prensa.

Pozner, P.(1995). El directivo como gestor de aprendizajes escolares, buenos Aires, Argentina: Aique.

Pozner de Weinberg, P. (2003). La gestión escolar. En Secretaria de Educación Pública (SEP). Antología de gestión escolar. México: SEP.

Pozner, P.(2000). Liderazgo. Módulo 3, IIPE Buenos Aires – UNESCO.

Rivero, H. Y Otros (2003). Propuesta: Nueva Docencia en el Perú.
Lima: Ministerio de Educación.

Robbins, S. (2009) Administración teórica y práctica. Editorial Prentice Hall - México

Ruetter, I. Y Conde, M. (1998). Supervisión Educativa, Gerencia y Schón, D. (1992) La formación de profesionales reflexivos. Paidos-MEC. Madrid.

Schwab, J. (1999). Un enfoque práctico como lenguaje para el currículum. Buenos Aires, El Ateneo.

- Senge, P. (1992). La Quinta Disciplina en la Práctica. Estrategias y herramientas para construir la organización abierta al aprendizaje. Buenos Aires, Granica.
- Senge, M (2005) La quinta disciplina. El arte y la práctica de la organización abierta al aprendizaje. Bueno Aires: Granica
- Snow, R. E. (1980). Procesos aptitudes. En R. E. Nieve, P. A. Federico y W. E. Montague Aptitud, el aprendizaje y la enseñanza. Hillsdale, Nueva Jersey: LEA
- Subaldo, L. (2012). Las repercusiones del desempeño y del desgaste del profesorado. Universidad de valencia – España. Tesis doctoral. Rpositorio.
<https://es.slideshare.net/elverlopezarrobos/tesis-doctorado-lucia-subaldo>
- Snow, R. E. y Lohman, D.F. (1984). Hacia una teoría de la aptitud cognitiva para el aprendizaje de la instrucción. Journal of Educational Psychology .
- Snow, R. E. (1985). Aptitud tratos modelos interacción de enseñanza. En T.,
- Snow. RE. y Yalow , E. (1988) . Educación e inteligencia. En R. J. Sternberg (Inteligencia Humana. Tomo II: Sociedad, cultura e inteligencia. Barcelona: Paidos
- Snow R. E. (1997). Aptitudes y sistemas de símbolos en Adaptiva Aula de enseñanza. Fi Delta Kappa 1, 354-360
- Sovero. H, (2007). Monitoreo y Supervisión. Edit. San Marcos. Lima.
- Stenhouse, L. (1987) La investigación como base de la enseñanza. Morata. Madrid.

Subaldo I. (2012). En su investigación “Las repercusiones del desempeño docente en la satisfacción y el desgaste del profesorado”

ANEXOS

ANEXO N° 1

MATRIZ DE CONSISTENCIA

TÍTULO: El liderazgo pedagógico directivo y la gestión estratégica escolar en los docentes de educación básica en Santiago de Chuco - 2017

AUTOR: Mg. Elvis Luján Castillo.

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DISEÑO DE INVESTIGACIÓN
¿Qué relación existe entre liderazgo pedagógico directivo y gestión estratégica escolar en los docentes de educación	<p>Objetivo General:</p> <p>Determinar la relación que existe entre el liderazgo pedagógico directivo y gestión estratégica escolar en los docentes de Educación Básica en Santiago de Chuco - 2017.</p>	Existe relación directa y significativa en los docentes de educación básica en Santiago de Chuco-2017.	<p>Variable 1:</p> <p>Liderazgo pedagógico directivo</p>	<p>Será medida mediante la aplicación de un test, que consta de cinco dimensiones, las cuales están orientadas a medir: Establecimiento de metas y expectativas</p>	<p>Por su finalidad:</p> <p>Básica.</p> <p>Por el enfoque:</p> <p>Cuantitativa.</p> <p>Por el tipo:</p> <p>No experimental.</p> <p>Por su carácter:</p> <p>Correlacional</p> <p>Por el alcance:</p> <p>Transversal</p>

<p>básica en Santiago de Chuco 2017?</p>	<p>Específicos:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Identificar la relación que existe entre el liderazgo pedagógico directivo y las potencialidades de los alumnos en los docentes de Educación Básica en Santiago de Chuco.2017. 2. Establecer la relación que existe entre el liderazgo pedagógico directivo y los aprendizajes previstos en el diseño curricular en los docentes de Educación Básica en Santiago de Chuco.2017. 	<p>Específicas.</p> <p>H1: Existe relación significativa entre el liderazgo pedagógico directivo y las potencialidades de los alumnos en los docentes en Santiago de Chuco 2017.</p> <p>H2: Existe relación significativa entre el liderazgo pedagógico directivo y los aprendizajes previstos en el diseño curricular en los docentes de Santiago de Chuco.</p>		<p>Planificación, coordinación y evaluación de la enseñanza y del currículo</p> <p>Capacidad de gestión estratégica de recursos.</p> <p>Promoción y participación del aprendizaje y desarrollo profesional del profesorado</p> <p>Asegurar un entorno ordenado y de apoyo.</p>	
--	--	---	--	--	--

	<p>3. Identificar la relación que existe entre el liderazgo pedagógico directivo y las experiencias significativas e intereses en los docentes de Educación Básica en Santiago de Chuco-2017.</p> <p>4. Establecer la relación que existe entre el liderazgo pedagógico directivo y estilos de aprendizaje de los alumnos en los docentes de Educación Básica en Santiago de Chuco.2017.</p>	<p>H₃: Existe relación significativa entre el liderazgo pedagógico directivo y las experiencias significativas e intereses en los docentes de Santiago de Chuco.</p> <p>H₄: Existe relación significativa entre liderazgo pedagógico directivo y estilos de aprendizaje de los alumnos en los docentes en Santiago de Chuco.</p>	<p>Variable 2 : Gestión estratégica escolar</p>	<p>Es el enfoque educativo basado en el potencial de los alumnos, aprendizajes previstos en el diseño curricular y experiencias significativas e interés en los docentes de Educación Básica</p>	
--	--	--	--	--	--

ANEXO N° 2

NUEVA TABLA DE ESPECIFICACIONES

VARIABLE						
LIDERAZGO PEDAGÓGICO DIRECTIVO						
DEFINICIÓN CONCEPTUAL						
Es la capacidad de ejercer influencia sobre otras personas, no basta en el poder o autoridad formal”. Bolivar, (2010, p 16).						
DEFINICIÓN OPERACIONAL						
La variable de liderazgo pedagógico directivo será medida mediante la aplicación de un test, que consta de cinco dimensiones, las cuales están orientadas a medir Establecimientos de metas y expectativas. Capacidad de gestión estratégica de recursos. Promoción y participación del aprendizaje y desarrollo profesional del profesorado, Planificación, coordinación y evaluación de la enseñanza y del currículo. Asegurar un entorno ordenado y de apoyo; así también está constituido por 15 indicadores.						
DIMENSIONES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	OBJETIVO DIMENSIONAL	INDICADORES	% ITEMS	N° ITEMS	I T E M S
Establecimiento de metas y expectativas.-	Incluye establecer metas importantes y medibles del aprendizaje, comunicarlas de manera clara a las partes, e involucrar al personal en el proceso de manera	Mide la capacidad de establecer metas y expectativas	Diseña participativamente los instrumentos de gestión teniendo en cuenta las características y contextos de los estudiantes	5%	1	1 Conduce de manera participativa la planificación institucional sobre la base del conocimiento de los procesos pedagógicos.
						2 Promueve espacios de organización y participación del colectivo escolar en la

	que se consiga claridad y consenso acerca de las metas.		Difunde y evalúa los instrumentos de gestión.	10%	2	autoevaluación y difusión de los instrumentos de gestión. 3 Conduce de manera participativa los procesos de autoevaluación y mejora continua.
			Practica estrategias para motivar e incentivar al personal para conseguir las metas comunes.	5%	1	4. Las acciones desarrolladas por la dirección de la institución educativa incentivan y motivan al personal alcanzar las metas.
Capacidad de gestión estratégica de recursos.-	Situar como meta prioritaria los recursos: personas, medios y tiempo. Claridad acerca	Mide la capacidad de gestión estratégica de recursos	Promueve el uso adecuado de la infraestructura, equipamiento y material para la enseñanza de calidad			1. Implanta la práctica de una cultura del buen uso de la infraestructura, equipamiento y material para la enseñanza de calidad.

de los recursos que no se están obteniendo, enfoque coherente y conjunto del mejoramiento escolar, capacidades críticas para obtener recursos.			10%	2	6. Monitorea y orienta el uso de estrategias y recursos metodológicos y/o educativos para concluir en una educación de calidad.
	Distribuye los recursos financieros en beneficio de las metas de aprendizaje		10%	2	7. Implementa políticas de uso óptimo de los recursos financieros en beneficio de las metas de aprendizaje.
	Gestiona el uso del tiempo a favor de los aprendizajes.				8. Implementa estrategias y mecanismos de transparencia y rendición de cuentas sobre la gestión escolar ante la comunidad educativa.
					9. Gestiona el uso óptimo del tiempo a favor de los aprendizajes, asegurando el cumplimiento de metas y resultados en beneficio de todos los estudiantes.
					10. Supervisa y evalúa el buen uso del tiempo en las diferentes áreas.

				15%	3	11. Monitorea y orienta el uso efectivo del tiempo, en función del logro de las metas y/o atendiendo sus necesidades específicas.
Planificación, coordinación y evaluación de la enseñanza y del currículo.-	Implicación directa en el apoyo y evaluación de la enseñanza mediante las visitas regulares a las aulas, proporcionando formativos y sumativos feedback a los profesores. Poner el foco en la calidad de la enseñanza, en	Mide la planificación y evaluación de enseñanza y del currículo.	Orienta al equipo docente en los procesos de planificación curriculares	10%	2	12. Apoyan y evalúan la enseñanza mediante visitas regulares a las aulas, proporcionando lo formativo y sumativo feedback a los docentes.
			Utiliza estrategias de rendición de cuentas ante la comunidad educativa.			13. Gestiona la calidad de los procesos pedagógicos al interior de la institución educativa, a través del acompañamiento sistémico y la reflexión conjunta.

	particular, en el aprendizaje. Coherencia y alineación entre clases, cursos y diferentes escuelas.		Monitorea y orienta la práctica pedagógica.	5%	1	14. Gestiona la información que produce la institución y la emplea como insumo en la toma de decisiones institucionales en favor de la mejora de los aprendizajes.
Promoción y participación en el aprendizaje y desarrollo profesional del profesorado.-	Liderazgo que no sólo promueve, sino que participa directamente con el profesorado en el desarrollo profesional formal e informal. Mayor expertise en liderazgo, implica mayor influencia.	Mide la promoción y participación del aprendizaje y desarrollo profesional del profesorado.	Gestiona oportunidades de formación continua para los docentes.	5%	1	15. Comprende las dificultades que podrían tener su personal y trata de ayudarlos capacitándolos.
			Valora y reconoce las buenas prácticas pedagógicas.	5%	1	16. Promueve la cultura de reconocimiento para potenciar las capacidades de los miembros de la organización.
			Motiva las iniciativas de los docentes relacionados a innovaciones e investigaciones pedagógicas.	5%	1	17. Aplica estrategias que motivan la acción de los miembros de la organización en innovación e investigación.
			Propicia espacios para el trabajo colaborativo a partir de la reflexión de su práctica docente	5%	1	18. Impulsa una cultura organizativa orientada a compartir el conocimiento y el trabajo cooperativo en favor de la mejora continua.

	Proteger el tiempo para la enseñanza y el aprendizaje al reducir presiones externas e interrupciones; brindando un entorno ordenado dentro y fuera del aula. Relaciones de confianza y normas que apoyan el compromiso	Mide asegurar un entorno ordenado y de apoyo	Genera un clima escolar, positivo basado en el respeto, solidaridad y empatía.	5%	1	19. Protege el tiempo para la enseñanza y el aprendizaje al reducir presiones externas e internas, brindando un entorno dentro y fuera del aula.
			Ejerce capacidad de liderazgo.	5%	1	20. Promueve relación de confianza y normas que apoyan el compromiso educativo.
			15 Indicadores.	100%	20	

ANEXO N° 3

TABLA DE ESPECIFICACIONES.

VARIABLE						
Gestión Estratégica Escolar						
DEFINICIÓN CONCEPTUAL						
Es el conjunto de técnicas, principios y procedimientos aplicados al desarrollo del sistema educativo a fin de lograr un óptimo rendimiento en beneficio de la comunidad a la cual sirve” (Alvarado O. 1990).						
DEFINICIÓN OPERACIONAL						
Es el enfoque educativo basado en el asesoramiento y orientación profesional para la promoción de aprendizajes significativos, las intervenciones sistémicas y estratégicas, la cultura organizacional para el trabajo en equipo y el desarrollo de habilidades para la innovación y la complejidad en los docentes de Educación Básica.						
DIMENSIONES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	OBJETIVO DIMENSIONAL	INDICADORES	% ITEM	N° ITEM	ITEMS
Potencialidades de los alumnos.	Asesoramiento y orientación profesional, estableciendo una forma diferente de integración y coordinación, tanto en	Mide las potencialidades de los alumnos.	Planificación de los aprendizajes basado en el PDI.	5%	1	01. Usted basa la planificación de los aprendizajes se basa en el proyecto de desarrollo institucional.?

la formación inicial como en el asesoramiento y orientación continua.				
	Programación curricular a partir de saberes previos.	10%	2	02. Usted hace el diagnóstico de los saberes previos y las potencialidades de los estudiantes son el elemento que orienta la planificación escolar? 03. La temática que desarrolla durante las sesiones, usted orienta a resolver situaciones problemáticas del contexto?
	Resolver situaciones problemáticas del contexto real.	5%	1	04. Las estrategias didácticas que se utilizan son seleccionadas del PCI, según el estilo de aprendizaje de los estudiantes.
	Aplicación de estrategias innovadoras.	5%	1	05. Las potencialidades de los estudiantes los reconoce en el FODA como elemento que orienta la planificación escolar?

La gestión de los aprendizajes previstos en el diseño curricular.	El desarrollo de habilidades para tratar lo complejo, se plantea como respuesta a la necesidad de contar con maestros más preparados y con mejores estrategias, con una filosofía integradora de la persona y con capacidades para promover aprendizaje activo y significativo, motivación, mejor comunicación y relaciones afectivas. Las habilidades básicas para la docencia son: la definición de objetivos de aprendizaje; el diseño del plan de trabajo, la redacción de un programa de estudios, y la planeación didáctica de una unidad temática; planificar las sesiones; diseñar los instrumentos, las actividades y la	Mide la capacidad de desarrollo de habilidades para la innovación y la complejidad.	Formación profesional continua	10%	2	06. Participa en acciones de formación profesional continua.? 07. Participa en eventos de capacitación en estrategias innovadoras
			Diseño e implementación de estrategias innovadoras	5%	1	08. En el desarrollo de sus sesiones, diseña e implementa estrategias innovadoras.?
			Basar su trabajo en los principios del pensamiento complejo	5%	1	09. Aplica el pensamiento complejo en su trabajo diario.?
			Reconocer la importancia de la educación neurocognitiva	5%	1	10. Reconoce la importancia de la educación neurocognitiva, consignada en la propuesta educativa?

	evaluación de los aprendizajes; integrar y coordinar equipos de trabajo y grupos de aprendizaje.					
Las experiencias significativas e interés de los alumnos.	Cultura organizacional cohesionada por la visión de futuro, orientada por metas claras, visión de futuro. Enfrentando las situaciones problemáticas generando objetivos, consensos, emprendimientos y creatividad.	Mide la capacidad de cultura organizacional para el trabajo en equipo.	Asertivo en sus intervenciones	10%	2	11. Usted fácilmente se interrelaciona y es asertivo con sus compañeros de trabajo? 12. Comprende las dificultades que podrían tener sus compañeros y trata de ayudarlos.?
			Empático con quienes lo rodean	5%	1	13.- Es reconocida como una persona empática por quienes lo rodean.
			Sentido de trabajo en equipo.	5%	1	14. Prefiere trabajar en equipo y trata que todos los miembros cumplan sus funciones.?
			Colaborador.	5%	1	15. Es colaborador y siempre está ofreciendo ayuda a sus compañeros.?

Estilos de aprendizaje de los alumnos.	Intervenciones sistémicas y estratégicas, supone elaborar la estrategia, la secuencia de actividades para lograr los objetivos que se plantean, contando con la planificación como herramienta y las capacidades para la intervención. También requiere del desarrollo de proyectos de innovación educativa para responder a las demandas y las oportunidades.	Mide la capacidad de intervenciones sistémicas y estratégicas.	Conciencia holística.	10%	2	16. En su aprendizaje del discente siempre tiene presente el todo antes que la parte.? 17. Concibe la educación como un sistema social abierto.?
			Interpretación sistémica de la educación	5%	1	18. Ve la educación como un sistema donde todas las partes colaboran para que el sistema cumpla sus objetivos.?
			Aplicación de su planificación estratégica	5%	1	19. Cuando planifica sus actividades toma en cuenta la planificación estratégica.?
			Visión de futuro.	5%	1	20. Toma en cuenta la visión y misión de la institución educativa cuando realiza la planificación anual y de proyectos.?
			16 Indicadores.	100	20	

ANEXO N° 4
TEST DE LIDERAZGO PEDAGÓGICO DIRECTIVO.

FICHA TECNICA

- 1. Título de la tesis:** El liderazgo pedagógico directivo y la gestión estratégica escolar en los docentes de educación básica en Santiago de Chuco-2016
- 2. Autor:** Elvis Luján Castillo
- 3. Nombre del Instrumento:** Test de Liderazgo Pedagógico Directivo
- 4. Tipo :** Test
- 5. Variable:** Liderazgo Pedagógico Directivo
- 6. Dimensiones:** Se han considerado 4 dimensiones:
 - Establecimiento de metas y expectativas
 - Capacidad de gestión estratégica de recursos
 - Planificación, coordinación y evaluación de la enseñanza
 - Promoción y participación del aprendizaje y desarrollo profesional del profesorado
- 7. N° de Ítems:** 20
- 8. Tiempo empleado:** Ilimitado
- 9. Tipo de ítems:** Cerrados y de alternativa múltiple
- 10. Tipos de validez:**
 - Confiabilidad según coeficiente de Cronbach
 - Validación a juicio de experto.(3)
- 11. Destinatarios:** docentes de educación básica de Santiago de Chuco

ANEXO N° 5

CUESTIONARIO: GESTIÓN ESTRATÉGICA ESCOLAR

FICHA TÉCNICA

1. **Título de la tesis:** El liderazgo pedagógico directivo y la gestión estratégica escolar en los docentes de educación básica en Santiago de Chuco-2016
2. **Autor:** Elvis Luján Castillo
3. **Nombre del Instrumento:** Cuestionario de Gestión estratégica escolar
4. **Tipo :** Cuestionario.
5. **Variable:** Gestión estratégica escolar
6. **Dimensiones:** Se han considerado 4 dimensiones:
 - Potencialidades de los alumnos
 - Aprendizajes previstos en el Diseño Curricular
 - Experiencias significativas e interés
 - Estilos de aprendizaje de los alumnos
7. **N° de Ítems:** 20
8. **Tiempo empleado:** Ilimitado
9. **Tipo de ítems:** Cerrados y de alternativa múltiple
10. **Tipos de validez:**
 - Confiabilidad según coeficiente de Cronbach
 - Validación a juicio de experto (3)
11. **Destinatarios:** docentes de educación básica de Santiago de Chuco

ANEXO N° 6
TEST DE LIDERAZGO PEDAGÓGICO DEL DIRECTOR

AUTOR: Mg. Elvis Luján Castillo

Instrucciones:

Estimado profesor:

El presente cuestionario tiene fines puramente investigativos, y los datos serán tratados confidencialmente, tus respuestas no serán parte de ninguna evaluación que pudiera influir en la evaluación de tu desempeño profesional.

No hay respuesta buena ni mala, solamente serán el reflejo de tu situación actual, por eso te pido que respondas con la verdad.

I. Establecimiento de metas y expectativas.

N°	Ítem	<i>Nunca</i>	Casi nunca	Casi siempre	Siempre
1	Conduce de manera participativa la planificación institucional sobre la base del conocimiento de los procesos pedagógicos				
2	Promueve espacios de organización, participación del colectivo escolar en la autoevaluación y difusión de los instrumentos de gestión.				
3	Conduce de manera participativa los procesos de autoevaluación y mejora continua.				
4	Las acciones desarrolladas por la dirección de la institución educativa incentivan y motivan al personal alcanzar las metas.				

II. Capacidad de gestión estratégica de recursos.

N°	Ítem	<i>Nunca</i>	<i>Casi nunca</i>	<i>Casi siempre</i>	<i>Siempre</i>
5	Implementa la práctica de una cultura del buen uso de la infraestructura, equipamiento y material para la enseñanza de calidad.				
6	Monitorea, orienta el uso de estrategias y recursos metodológicos y/o educativos; para concluir en una educación de calidad.				
7	Implementa políticas de uso óptimo de los recursos financieros en beneficio de las metas de aprendizaje.				
8	Implementa estrategias y mecanismos de transparencia y rendición de cuentas sobre la gestión escolar ante la comunidad educativa				
9	Gestiona el uso óptimo del tiempo a favor de los aprendizajes, asegurando el cumplimiento de metas y resultados en beneficio de todos los estudiantes				
10	Supervisa y evalúa el buen uso del tiempo en las diferentes áreas.				
11	Monitorea y orienta el uso efectivo del tiempo, en función del logro de las metas de aprendizaje y/o atendiendo sus necesidades específicas.				

III. Planificación, coordinación y evaluación de la enseñanza y del currículo.

N°	Ítem	<i>Nunca</i>	<i>Casi nunca</i>	<i>Casi siempre</i>	<i>Siempre</i>
12	Apoyan y evalúan la enseñanza mediante visitas regulares a las aulas,				

	proporcionando formativo y sumativo feedback a los docentes.				
13	Gestiona la calidad de los procesos pedagógicos al interior de la institución educativa, a través del acompañamiento sistémico y la reflexión conjunta.				
14	Gestiona la información que produce la institución y la emplea como insumo en la toma de decisiones institucionales en favor de la mejora de los aprendizajes.				

IV. Promoción y participación en el aprendizaje y desarrollo profesional del profesorado

N°	Ítem	<i>Nunca</i>	<i>Casi nunca</i>	<i>Casi siempre</i>	<i>Siempre</i>
15	Comprende las dificultades que podrían tener su personal y trata de ayudarlos capacitándolos.				
16	Promueve la cultura de reconocimiento para potenciar las capacidades de los miembros de la organización.				
17	Aplica estrategias que motivan la acción de los miembros de la organización en innovación e investigación.				
18	Impulsa una cultura organizativa orientada a compartir el conocimiento y el trabajo cooperativo en favor de la mejora continua.				
19	Protege el tiempo para la enseñanza y el aprendizaje al reducir presiones externas e internas; brindando un entorno ordenado dentro y fuera del aula.				
20	Promueve, relación de confianza y normas que apoyan el compromiso educativo.				

Valor de las respuestas

Respuesta	Valor
Nunca	0
Algunas veces	1
Casi siempre	2
Siempre	3

Niveles de la variable

Rango	Nivel
46 – 60	Muy bueno
31 – 45	Bueno
16 – 30	Regular
0 – 15	Deficiente

Niveles de las dimensiones

	Rango	Nivel
I. Establecimiento de metas y expectativas	10 – 12	Muy bueno
	7 – 9	Bueno
	4 – 6	Regular
	0 – 3	Deficiente
II. Capacidad de gestión estratégica de recursos	16 – 21	Muy bueno
	11 – 15	Bueno
	6 – 10	Regular
	0 – 5	Deficiente
III. Planificación, coordinación y evaluación	8 – 9	Muy bueno
	6 – 7	Bueno
	4 – 5	Regular
	0 – 3	Deficiente
IV. Promoción y participación en el aprendizaje y desarrollo profesional del profesorado	15 – 18	Muy bueno
	10 – 14	Bueno
	5 – 9	Regular
	0 – 4	Deficiente

ANEXO N° 7
TEST DE GESTION ESTRATEGICA ESCOLAR

AUTOR: Mg. Elvis Luján Castillo

INSTRUCCIONES:

Estimado docente:

El presente cuestionario tiene fines investigativos y no constituye una evaluación de tu desenvolvimiento en aula, tan solo necesito para completar los datos de una investigación para tesis, por eso te pido seas lo más real posible, en tus respuestas marcando "X" en el casillero respectivo.

GRACIAS.

I. Potencialidades de los alumnos

N°	Ítem	<i>Nunca</i>	<i>Casi nunca</i>	<i>Casi siempre</i>	<i>Siempre</i>
1	¿Usted basa la planificación de los aprendizajes en el Proyecto de desarrollo institucional?				
2	¿Se diagnostican los saberes previos para tomarlos en cuenta en el desarrollo de las sesiones de aprendizaje?				
3	¿La temática a desarrollar durante las sesiones se orienta a resolver situaciones problemáticas del contexto real?				
4	¿Las estrategias didácticas que se utilizan son innovadoras y han sido seleccionadas según el estilo de aprendizaje de los estudiantes?				
5	¿Los saberes previos y las potencialidades de los estudiantes son el elemento que orienta la planificación escolar?				

II. Aprendizajes previstos en el diseño curricular

N°	Ítem	<i>Nunca</i>	<i>Casi nunca</i>	<i>Casi siempre</i>	<i>Siempre</i>
6	¿Participa en acciones de formación profesional continua?				
7	¿Participa en eventos de capacitación en estrategias innovadoras?				
8	¿En el desarrollo de sus sesiones, diseña e implementa estrategias innovadoras?				
9	¿Aplica el pensamiento complejo en su trabajo diario?				
10	¿Reconoce la importancia de la educación neurocognitiva?				

III. Experiencias significativas e intereses

N°	Ítem	<i>Nunca</i>	<i>Casi nunca</i>	<i>Casi siempre</i>	<i>Siempre</i>
11	¿Se interrelaciona fácilmente y es asertivo con sus compañeros de trabajo?				
12	¿Comprende las dificultades que podrían tener sus compañeros y trata de ayudarlos?				
13	¿Es reconocido como una persona empática por quienes lo rodean?				
14	¿Prefiere trabajar en equipo y trata que todos los miembros cumplan sus funciones?				
15	¿Es colaborador y siempre está ofreciendo ayuda a sus compañeros?				

IV. Estilos de aprendizaje

N°	Ítem	<i>Nunca</i>	<i>Casi nunca</i>	<i>Casi siempre</i>	<i>Siempre</i>
16	¿Es su aprendizaje siempre tiene presente el todo antes que la parte?				
17	¿Concibe la educación como un sistema social abierto?				
18	¿Ve la educación como un sistema donde todas las partes colaboran para que el sistema cumpla sus objetivos?				
19	¿Cuándo planifica sus actividades toma en cuenta la planificación estratégica?				
20	¿Toma en cuenta la visión y misión de la Institución Educativa cuando realiza la planificación anual y de proyectos?				

Valor de las respuestas

Respuesta	Valor
Nunca	0
Algunas veces	1
Casi siempre	2
Siempre	3

Niveles de la variable

Rango	Nivel
46 – 60	Muy bueno
31 – 45	Bueno
16 – 30	Regular
0 – 15	Deficiente

Niveles de las dimensiones

Rango	Nivel
13 – 15	Muy bueno
9 – 12	Bueno
5 – 8	Regular
0 – 4	Deficiente

ANEXO N° 8

“AÑO DE LA CONSOLIDACIÓN DEL MAR DE GRAU”

Santiago de Chuco, 07 diciembre del 2016.

OF. N° 07 – 2016.

Señor : Mg. Elvis Luján Castillo.

Asunto : Autorizo aplicar el Test. Liderazgo Directivo y el Cuestionario Gestión estratégica Escolar.

Referencia : Oficio N° 003 – 2016.

Tengo en honor de dirigirme a usted para hacerle llegar mi saludo y a su vez facilitarle que Aplique la Prueba Piloto del Proyecto en mención: “Liderazgo Pedagógico Directivo y Gestión Estratégica Escolar en la Provincia de Santiago de Chuco.

Aprovecho la oportunidad para reiterar mi saludo y estima personal.

Atentamente,




Lic. Benito Murga Quispe.

Director de la I.E. “Luis De la Puente Uceda

El Zuro – Santiago de Chuco

ANEXO N° 9

“AÑO DE LA CONSOLIDACIÓN DEL MAR DE GRAU”

Santiago de Chuco, 07 diciembre del 2016.

OF. N° 08 – 2016.

Señores : UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO – TRUJILLO.

ESCUELA DE POS GRADO – DOCTORADO.

Asunto : Hago constar que se aplicó el Test. Liderazgo Pedagógico Directivo y el Cuestionario Gestión estratégica Escolar.

Referencia : Oficio N° 003 – 2016.

Tengo en honor de dirigirme a la Universidad César Vallejo para dar fe, y hacer constar que el Doctorante Elvis Luján Castillo, aplicó la Prueba Piloto del Proyecto en mención: **“Liderazgo Pedagógico Directivo y Gestión Estratégica Escolar**, en la Institución Educativa que dirijo. El presente documento se expide a petición del interesado, para fines que estime conveniente.

Aprovecho la oportunidad para reiterar mi saludo y estima personal.

Atentamente,



Lic. Benito Murga Quispe.

Director de la I.E. “Luis De la Puente Uceda”.

El Zuro – Santiago de Chuco

ANEXO N° 10

"AÑO DEL BUEN SERVICIO AL CIUDADANO"

MINISTERIO DE EDUCACION DIRECCION UGEL - STEO. DE CHUCO I. E. "A. Vallejo Mendoza"	
MESA DE PARTES	
Exp. 277	Fecha 05-04-17
Hora 4 pm	Haber 10
Firma <i>[Firma]</i>	

Santiago de Chuco, 05 de abril del 2017.

OF. N° 07 – 2017.

Señor : Prof. Walter Feder Enriquez Felipe.

Asunto : Solicita autorización para aplicar el Test. Liderazgo Directivo y el Cuestionario Gestión Estratégica Escolar.

Referencia : Sílabo Proyecto de Investigación - Escuela de Posgrado – UCV.

Tengo en honor de dirigirme a usted para hacerle llegar mi saludo y a su vez darle a conocer que la Escuela de Posgrado de la Universidad donde sigo estudios; exige alcanzar el PRODUCTO ACADÉMICO al término del Ciclo en Investigación, motivo por el cual solicito la autorización para aplicar el Test Liderazgo Directivo y el Cuestionario Gestión Estratégica Escolar, a los docentes de la institución que usted dirige.

Aprovecho la oportunidad para reiterar mi saludo y estima personal.

Atentamente,

[Firma]
Mg. Elvis Luján Castillo

Adjunto:

La hoja de compromiso: consentimiento y asentimiento.

El Test de Liderazgo Directivo.

El Cuestionario de Gestión Estratégica Escolar.

ANEXO N° 11

“AÑO DEL BUEN SERVICIO AL CIUDADANO”

Santiago de Chuco, 15 de mayo del 2017.


OF. N° 98 – 2017.

Señor : Mg. Elvis Luján Castillo.
Asunto : Autoriza que se aplique el Test. Liderazgo Pedagógico Directivo y el Cuestionario Gestión estratégica Escolar.
Referencia : Oficio N° 08 – 2017.

Tengo el honor de dirigirme a usted para hacerle conocer que la Institución Educativa Emblemática “César Abraham Vallejo Mendoza”. **AUTORIZA** la aplicación de los instrumentos: el Test y Cuestionario en mención: “**Liderazgo Pedagógico Directivo y Gestión Estratégica Escolar**”, de esta manera estamos atendiendo a lo solicitado según ley y comprometidos a colaborar en la intensión de la investigación que su persona se ha propuesto.

Aprovecho la oportunidad para reiterar mi saludo y estima personal.

Atentamente,



Walter F. Enriquez Felipe
DIRECTOR

Prof. Walter F. Enriquez Felipe.
Director de la I.E. “César A. Vallejo Mendoza”.
Santiago de Chuco

ANEXO N° 12

"AÑO DEL BUEN SERVICIO AL CIUDADANO"

Santiago de Chuco, 7 de junio del 2017.

OF. N° 109 – 2017.

Señores : **UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO – TRUJILLO.**

ESCUELA DE POS GRADO – DOCTORADO.

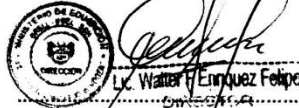
Asunto : Hago constar que se aplicó el Test. Liderazgo Pedagógico Directivo y el Cuestionario Gestión estratégica Escolar.

Referencia : Oficio N° 07 – 2017

Tengo el honor de dirigirme a la Universidad César Vallejo para dar fe, y hacer constar que el Doctorante Elvis Luján Castillo, aplicó el Test y Cuestionario en mención: "**Liderazgo Pedagógico Directivo y Gestión Estratégica Escolar** respectivamente, en la Institución Educativa que dirijo; con conocimiento del Comité de Ética. El presente documento se expide a petición del interesado, para fines que estime conveniente.

Aprovecho la oportunidad para reiterar mi saludo y estima personal.

Atentamente,



Lic. Walter F. Enriquez Felipe

Prof. Walter F. Enriquez Felipe.

Director de la I.E.E" César A. Vallejo Mendoza".

Santiago de Chuco

ANEXO N° 13

PRUEBA DE NORMALIDAD DEL LIDERAZGO PEDAGÓGICO DIRECTIVO Y LA GESTIÓN ESTRATÉGICO ESCOLAR.

PRUEBA DE NORMALIDAD

	Kolmogorov-Smirnov		
	Estadístico	gl	Sig.
LIDERAZGO PEDAGÓGICO DIRECTIVO	0.155	70	0.000
GESTION ESTRATEGICA ESCOLAR	0.249	70	0.000

En la Tabla se observa que los niveles de significancia de la prueba Kolmogorov Smirnov son $p = 0.000$ (para el liderazgo pedagógico directivo) y $p = 0.000$ (para la gestión estratégica escolar), las cuales son menores al 5% ($p < 0.05$); por lo cual se demuestra que los puntajes del liderazgo pedagógico directivo y la gestión estratégica escolar se distribuyen de manera no normal, recomendándose utilizar la prueba no paramétrica correlación de spearman para contrastar la hipótesis.

ANEXO N° 14

BASE DE DATOS: TEST "LIDERAZGO PEDAGÓGICO DIRECTIVO" - SANTIAGO DE CHUCO 2017

BASE DE DATOS: TEST "LIDERAZGO PEDAGÓGICO DIRECTIVO" - SANTIAGO DE CHUCO 2017																									
N°	I. Establecimiento de metas y expectativas					II. Capacidad de gestión estratégica de recursos								III. Planificación, coordinación y evaluación				IV. Promoción y participación en el aprendizaje y desarrollo profesional del profesorado						LIDERAZGO PEDAGÓGICO DIRECTIVO	
	1	2	3	4	Ptje	5	6	7	8	9	10	11	Ptje	12	13	14	Ptje	15	16	17	18	19	20	Ptje	Total
1	2	1	2	1	6	2	2	1	3	3	1	1	13	1	1	3	5	1	1	2	1	2	1	8	32
2	2	1	0	2	5	1	1	1	1	2	1	2	9	1	1	1	3	1	1	2	1	2	1	8	25
3	1	2	2	0	5	1	2	1	1	2	1	1	9	1	1	1	3	1	1	2	1	2	1	8	25
4	2	2	2	2	8	3	3	2	2	2	2	2	16	2	2	2	6	2	2	1	2	2	2	11	41
5	2	1	1	0	4	1	1	1	1	1	0	1	6	1	1	1	3	1	1	1	1	1	2	7	20
6	1	1	1	0	3	1	1	1	0	1	1	1	6	1	1	1	3	1	1	1	1	1	2	7	19
7	2	1	1	0	4	1	1	1	0	1	1	1	6	1	1	1	3	1	1	1	1	1	2	7	20
8	2	2	3	2	9	3	3	2	2	2	3	3	18	2	3	3	8	2	3	2	2	2	3	14	49
9	2	2	3	2	9	3	2	2	2	3	3	3	18	2	3	3	8	2	3	2	2	3	3	15	50
10	2	2	2	2	8	2	2	1	3	3	3	3	17	2	2	2	6	2	2	2	2	2	2	12	43
11	2	1	2	1	6	2	2	2	1	2	2	2	13	2	2	1	5	1	1	2	1	2	1	8	32
12	0	0	0	0	0	1	1	0	0	0	0	0	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2
13	0	0	0	0	0	1	1	0	0	0	0	0	2	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	2	4
14	0	0	0	0	0	1	1	0	0	0	0	0	2	1	0	0	1	0	0	0	1	1	1	3	6
15	0	0	0	0	0	1	1	0	0	0	0	0	2	1	0	0	1	1	0	0	1	0	1	3	6
16	1	1	1	1	4	0	0	1	1	2	1	1	6	1	1	1	3	1	1	1	1	1	2	7	20
17	1	1	1	1	4	2	2	1	0	1	0	1	7	1	1	1	3	1	1	1	1	1	2	7	21
18	1	1	1	1	4	1	1	1	1	2	1	1	8	1	1	1	3	1	1	1	1	1	2	7	22
19	1	1	1	1	4	0	2	0	0	2	2	2	8	1	1	1	3	1	1	1	1	1	2	7	22
20	1	1	2	0	4	1	1	1	1	2	1	1	8	1	1	1	3	1	1	1	1	1	2	7	22
21	0	0	1	0	1	1	1	0	0	0	0	1	3	1	0	0	1	1	1	1	1	1	1	6	11
22	0	0	1	0	1	0	1	0	0	1	1	1	4	1	0	0	1	1	2	1	1	1	1	7	13
23	0	0	1	0	1	1	0	1	0	0	1	1	4	1	0	1	2	1	1	1	1	1	2	7	14
24	0	0	1	0	1	0	0	0	1	2	1	1	5	0	1	1	2	1	1	1	1	1	2	7	15
25	0	0	0	0	0	1	1	0	0	0	0	0	2	1	0	0	1	1	1	0	0	1	0	3	6

26	1	1	1	1	4	1	1	1	1	2	1	1	8	1	1	1	3	1	1	1	1	1	2	7	22
27	1	1	1	1	4	1	1	1	1	2	1	1	8	1	1	1	3	1	1	1	1	1	2	7	22
28	1	1	1	0	3	0	0	1	1	2	1	1	6	1	1	1	3	1	1	1	1	1	2	7	19
29	1	1	1	1	4	1	1	1	1	2	1	1	8	1	1	1	3	1	1	1	1	1	2	7	22
30	0	0	1	1	2	0	0	0	1	2	1	1	5	1	1	1	3	1	1	1	1	1	2	7	17
31	1	1	1	1	4	1	1	1	1	2	1	1	8	1	1	1	3	2	1	2	1	0	1	7	22
32	1	1	1	1	4	1	1	1	1	2	1	1	8	1	1	1	3	1	1	1	1	2	1	7	22
33	1	1	1	1	4	1	1	1	1	2	1	1	8	1	1	1	3	1	1	1	1	1	2	7	22
34	1	1	1	1	4	1	1	1	1	2	1	1	8	1	1	1	3	1	1	1	1	1	2	7	22
35	1	1	1	1	4	1	1	1	1	2	1	1	8	1	1	1	3	1	1	1	1	1	2	7	22
36	1	1	1	1	4	1	1	1	1	2	1	1	8	1	1	1	3	1	1	1	2	1	2	8	23
37	1	1	1	1	4	1	1	1	1	2	1	1	8	1	1	1	3	1	1	2	1	2	1	8	23
38	1	1	1	1	4	1	1	1	1	2	1	1	8	1	1	1	3	1	1	2	1	2	1	8	23
39	1	1	1	1	4	1	1	1	1	2	1	1	8	1	1	1	3	1	1	2	1	2	1	8	23
40	1	1	1	1	4	1	1	1	1	2	1	1	8	1	1	1	3	1	1	2	1	2	1	8	23
41	0	0	1	0	1	0	0	0	1	2	1	1	5	1	1	0	2	1	1	1	1	1	2	7	15
42	0	0	0	0	0	1	1	0	0	0	0	0	2	1	0	0	1	1	1	0	0	1	0	3	6
43	0	0	0	0	0	1	1	0	0	0	0	0	2	1	0	0	1	1	1	0	0	1	0	3	6
44	0	0	0	0	0	1	1	0	0	0	0	0	2	1	0	0	1	1	1	0	0	1	0	3	6
45	0	0	0	0	0	1	1	0	0	0	0	0	2	1	0	0	1	1	1	0	0	1	0	3	6
46	0	0	0	0	0	1	1	0	0	0	0	0	2	1	0	0	1	1	1	0	0	1	0	3	6
47	0	0	0	0	0	1	1	0	0	0	0	0	2	1	0	0	1	1	1	0	0	1	0	3	6
48	0	0	0	0	0	1	1	0	0	0	0	0	2	1	0	0	1	0	0	0	2	0	2	4	7
49	0	0	0	0	0	1	1	0	0	0	0	0	2	1	0	0	1	0	0	0	0	2	2	4	7
50	0	0	0	0	0	1	1	0	0	0	0	0	2	1	0	0	1	0	0	0	0	2	2	4	7
51	0	0	0	0	0	1	1	0	0	0	0	0	2	1	0	0	1	1	1	0	1	1	1	5	8
52	0	0	1	0	1	0	0	0	1	2	1	1	5	0	1	1	2	1	1	1	1	1	2	7	15
53	2	2	1	2	7	3	3	2	2	2	1	2	15	2	2	2	6	1	1	1	1	3	3	10	38
54	2	0	2	1	5	1	1	1	1	2	1	2	9	1	1	2	4	1	1	2	1	2	1	8	26
55	2	0	2	1	5	2	1	1	1	2	1	2	10	1	2	1	4	1	1	2	1	2	1	8	27
56	1	1	0	0	2	0	0	0	1	2	1	1	5	1	1	1	3	1	1	1	1	1	2	7	17
57	1	1	1	1	4	1	1	1	1	2	1	1	8	1	1	1	3	1	1	2	1	2	1	8	23
58	2	2	2	2	8	2	2	1	3	3	3	3	17	2	2	3	7	2	2	2	2	2	3	13	45
59	2	1	2	1	6	2	3	2	2	2	2	2	15	2	2	1	5	0	1	2	2	2	2	9	35
60	1	1	1	2	5	2	1	1	1	2	1	2	10	2	1	1	4	1	1	2	1	2	1	8	27

61	1	2	2	0	5	1	1	1	1	2	2	2	10	2	1	1	4	0	1	1	2	2	2	8	27
62	1	1	2	0	4	1	1	1	1	2	1	1	8	1	1	1	3	1	1	2	1	2	1	8	23
63	1	1	2	1	5	1	2	1	1	3	1	2	11	2	1	1	4	1	1	2	1	2	1	8	28
64	1	1	1	1	4	1	1	1	1	2	1	1	8	1	1	1	3	1	1	2	1	2	1	8	23
65	0	0	0	1	1	0	0	0	1	2	1	1	5	1	1	1	3	1	1	1	1	2	1	7	16
66	2	1	2	1	6	2	2	2	2	3	2	2	15	2	2	1	5	2	1	1	1	2	2	9	35
67	1	1	1	1	4	1	1	1	1	2	1	1	8	1	1	1	3	1	1	2	1	2	1	8	23
68	0	0	0	0	0	1	1	0	0	0	0	0	2	0	0	1	1	1	1	1	1	1	1	6	9
69	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1	1	3	1	0	0	1	1	1	0	1	1	2	6	10
70	1	0	0	1	2	1	1	1	1	1	0	0	5	1	1	1	3	1	1	1	1	1	2	7	17

ANEXO N° 15
CUADRO DATOS: TEST "LIDERAZGO PEDAGÓGICO DIRECTIVO" -
SANTIAGO DE CHUCO 2017

N°	I. Establecimiento de metas y expectativas	II. Capacidad de gestión estratégica de recursos	III. Planificación, coordinación y evaluación	IV. Promoción y participación en el aprendizaje y desarrollo profesional del profesorado	LIDERAZGO PEDAGÓGICO DIRECTIVO
1	6	13	5	8	32
2	5	9	3	8	25
3	5	9	3	8	25
4	8	16	6	11	41
5	4	6	3	7	20
6	3	6	3	7	19
7	4	6	3	7	20
8	9	18	8	14	49
9	9	18	8	15	50
10	8	17	6	12	43
11	6	13	5	8	32
12	0	2	0	0	2
13	0	2	0	2	4
14	0	2	1	3	6
15	0	2	1	3	6
16	4	6	3	7	20
17	4	7	3	7	21
18	4	8	3	7	22
19	4	8	3	7	22
20	4	8	3	7	22
21	1	3	1	6	11
22	1	4	1	7	13
23	1	4	2	7	14
24	1	5	2	7	15
25	0	2	1	3	6
26	4	8	3	7	22
27	4	8	3	7	22
28	3	6	3	7	19
29	4	8	3	7	22
30	2	5	3	7	17
31	4	8	3	7	22
32	4	8	3	7	22
33	4	8	3	7	22
34	4	8	3	7	22
35	4	8	3	7	22
36	4	8	3	8	23
37	4	8	3	8	23
38	4	8	3	8	23

39	4	8	3	8	23
40	4	8	3	8	23
41	1	5	2	7	15
42	0	2	1	3	6
43	0	2	1	3	6
44	0	2	1	3	6
45	0	2	1	3	6
46	0	2	1	3	6
47	0	2	1	3	6
48	0	2	1	4	7
49	0	2	1	4	7
50	0	2	1	4	7
51	0	2	1	5	8
52	1	5	2	7	15
53	7	15	6	10	38
54	5	9	4	8	26
55	5	10	4	8	27
56	2	5	3	7	17
57	4	8	3	8	23
58	8	17	7	13	45
59	6	15	5	9	35
60	5	10	4	8	27
61	5	10	4	8	27
62	4	8	3	8	23
63	5	11	4	8	28
64	4	8	3	8	23
65	1	5	3	7	16
66	6	15	5	9	35
67	4	8	3	8	23
68	0	2	1	6	9
69	0	3	1	6	10
70	2	5	3	7	17

ANEXO N° 16
BASE DATOS: CUESTIONARIO "GESTION ESTRATEGICA ESCOLAR" SANTIAGO DE CHUCO 2017

BASE DATOS: CUESTIONARIO "GESTION ESTRATEGICA ESCOLAR" SANTIAGO DE CHUCO 2017																									
N°	I. Potencialidades de los alumnos.						II. Aprendizajes previstos en el diseño curricular						III. Experiencias significativas é interés						IV. Estilos de aprendizaje.						GESTION ESTRATEGICA ESCOLAR
	1	2	3	4	5	Ptje	6	7	8	9	10	Ptje	11	12	13	14	15	Ptje	16	17	18	19	20	Ptje	Total
1	3	1	2	1	2	9	2	2	2	2	2	10	2	3	2	2	2	11	1	2	3	3	2	11	41
2	1	2	2	1	1	7	2	2	2	1	1	8	2	2	2	1	2	9	1	2	2	3	1	9	33
3	1	2	3	0	2	8	1	2	2	2	2	9	2	1	2	2	2	9	3	2	1	2	2	10	36
4	2	3	2	2	2	11	2	2	2	3	2	11	3	2	2	3	2	12	2	3	3	2	2	12	46
5	1	1	2	1	0	5	1	2	1	1	1	6	1	1	2	1	0	5	1	1	1	2	1	6	22
6	1	1	2	0	2	6	1	2	1	1	2	7	2	2	2	1	1	8	2	2	2	2	1	9	30
7	1	1	2	1	0	5	1	2	1	1	1	6	1	1	2	1	0	5	1	1	1	2	1	6	22
8	2	3	3	2	2	12	2	2	2	3	3	12	2	3	3	3	3	14	2	3	3	3	2	13	51
9	3	3	3	2	3	14	2	3	2	2	3	12	3	3	3	3	2	14	3	3	3	3	2	14	54
10	2	3	2	2	2	11	3	2	2	2	2	11	3	2	3	3	2	13	2	3	2	2	3	12	47
11	2	3	2	2	1	10	1	2	1	3	3	10	2	3	1	3	2	11	2	2	2	3	3	12	43
12	0	0	0	0	0	0	1	1	0	0	0	2	1	0	1	0	0	2	1	0	0	1	0	2	6
13	0	0	1	0	0	1	1	0	0	1	0	2	1	0	1	0	0	2	1	0	0	1	0	2	7
14	0	0	1	0	0	1	0	0	1	1	0	2	1	0	1	1	0	3	1	0	1	0	0	2	8
15	0	0	1	0	0	1	0	1	1	1	1	4	1	1	1	1	1	5	1	1	0	1	0	3	13
16	1	1	2	1	0	5	2	2	1	1	0	6	1	1	2	1	0	5	1	2	1	2	0	6	22
17	1	1	2	1	0	5	1	2	1	1	1	6	1	1	2	1	0	5	1	1	1	2	1	6	22
18	1	1	2	1	0	5	1	2	1	1	1	6	1	1	2	1	1	6	1	1	1	2	1	6	23
19	1	1	2	1	0	5	1	2	1	1	1	6	1	1	2	1	1	6	1	1	1	2	1	6	23
20	1	1	2	1	0	5	1	2	1	1	1	6	1	1	2	1	1	6	1	1	1	2	1	6	23
21	1	1	2	1	0	5	1	2	0	1	1	5	1	1	2	1	0	5	1	1	1	1	1	5	20
22	1	1	2	1	0	5	1	2	1	1	1	6	1	1	2	1	1	6	1	1	1	2	1	6	23
23	1	1	2	1	0	5	1	2	1	1	1	6	1	1	2	1	1	6	1	1	1	2	1	6	23
24	1	1	2	1	0	5	1	2	1	1	1	6	1	1	1	2	1	6	1	1	1	2	2	7	24
25	0	1	1	0	0	2	1	1	1	1	0	4	1	2	0	0	2	5	1	1	0	0	1	3	14

26	1	1	2	1	0	5	1	2	1	1	1	6	1	1	2	1	1	6	1	1	1	2	1	6	23
27	1	1	2	1	0	5	1	2	1	1	1	6	1	1	2	1	1	6	1	1	1	2	1	6	23
28	1	1	2	1	0	5	1	2	1	1	1	6	1	1	2	1	0	5	1	1	1	2	1	6	22
29	1	1	2	1	0	5	1	2	1	1	1	6	1	1	2	1	1	6	1	1	1	2	1	6	23
30	2	1	2	1	0	6	2	2	0	2	1	7	2	2	2	1	1	8	1	2	2	1	2	8	29
31	1	1	2	1	0	5	1	2	1	1	1	6	1	1	2	1	1	6	1	1	1	2	1	6	23
32	1	1	2	1	0	5	1	2	1	1	1	6	1	1	2	1	1	6	1	1	1	2	1	6	23
33	1	1	2	1	0	5	2	1	1	1	1	6	1	1	2	1	1	6	1	1	1	2	1	6	23
34	1	1	2	1	0	5	0	1	2	1	1	5	1	1	2	1	0	5	1	1	1	1	1	5	20
35	0	2	3	0	0	5	1	1	1	1	1	5	1	1	2	1	0	5	1	1	1	1	1	5	20
36	1	1	2	1	0	5	1	1	1	1	1	5	1	1	2	1	0	5	1	1	1	1	1	5	20
37	1	1	2	1	0	5	1	2	1	1	1	6	1	1	2	1	0	5	1	1	1	2	1	6	22
38	1	1	2	1	0	5	1	2	1	1	1	6	1	1	2	1	0	5	1	1	1	2	1	6	22
39	1	1	2	1	0	5	1	2	1	1	1	6	1	1	2	1	0	5	1	1	1	2	1	6	22
40	1	1	2	1	0	5	1	2	1	1	1	6	1	1	2	1	0	5	1	1	1	2	1	6	22
41	1	1	2	1	0	5	1	2	1	1	1	6	2	2	1	1	1	7	1	1	1	2	2	7	25
42	0	0	1	1	0	2	1	0	1	1	1	4	1	1	2	1	0	5	1	1	0	0	1	3	14
43	1	1	1	0	0	3	0	1	1	1	1	4	1	1	2	1	0	5	1	1	1	1	0	4	16
44	0	1	1	0	1	3	0	1	1	1	1	4	1	1	2	1	0	5	1	1	1	1	0	4	16
45	0	1	1	1	0	3	1	1	1	1	1	5	1	1	2	1	0	5	1	0	1	1	1	4	17
46	0	1	2	0	0	3	2	0	0	2	1	5	1	1	2	1	0	5	1	0	1	1	1	4	17
47	0	1	2	0	0	3	2	1	1	1	0	5	1	1	2	1	0	5	1	1	1	1	1	5	18
48	0	1	2	1	0	4	1	1	1	1	1	5	1	1	2	1	0	5	1	1	1	1	1	5	19
49	1	1	2	1	0	5	1	1	1	1	1	5	1	1	2	1	0	5	1	2	1	1	0	5	20
50	1	1	2	1	0	5	1	1	1	1	1	5	1	1	2	1	0	5	1	1	1	1	1	5	20
51	1	1	2	1	0	5	1	1	1	1	1	5	1	1	2	1	0	5	1	1	1	1	1	5	20
52	1	1	3	1	0	6	1	2	1	1	1	6	2	2	2	1	0	7	1	2	2	2	1	8	27
53	2	3	2	2	2	11	3	2	2	2	2	11	3	2	2	3	2	12	2	3	2	2	3	12	46
54	2	1	3	1	1	8	2	2	1	2	2	9	2	2	2	2	1	9	2	2	1	3	2	10	36
55	2	1	3	1	1	8	2	2	1	2	2	9	2	1	2	3	2	10	2	2	2	2	2	10	37
56	0	2	2	0	2	6	3	2	0	1	1	7	2	2	2	0	2	8	2	1	1	2	3	9	30
57	1	1	2	1	0	5	1	2	1	1	1	6	1	1	2	1	0	5	1	1	1	2	1	6	22
58	2	3	2	2	2	11	3	2	2	2	2	11	3	2	2	3	3	13	2	3	3	3	2	13	48
59	2	2	2	2	3	11	3	2	2	3	0	10	2	3	2	2	2	11	2	2	2	3	3	12	44
60	1	2	2	2	2	9	2	2	2	2	1	9	2	2	2	3	1	10	2	3	2	2	2	11	39

61	2	2	2	1	2	9	2	2	1	2	2	9	2	2	2	2	10	0	3	3	2	3	11	39	
62	1	1	2	1	0	5	1	2	1	1	1	6	1	1	2	1	0	5	1	1	1	2	1	6	22
63	1	2	3	1	2	9	2	2	1	1	3	9	2	2	2	2	2	10	1	2	3	3	2	11	39
64	1	1	2	1	0	5	1	2	1	1	1	6	1	1	2	1	0	5	1	1	1	2	1	6	22
65	1	1	3	1	0	6	1	2	1	1	1	6	1	1	1	2	2	7	1	1	2	2	2	8	27
66	2	2	3	2	2	11	3	2	1	2	2	10	3	3	2	1	2	11	2	3	3	2	2	12	44
67	1	1	2	1	2	7	1	1	2	2	2	8	2	2	2	1	1	8	2	2	2	2	1	9	32
68	1	1	2	1	0	5	1	1	1	1	1	5	1	1	2	1	0	5	1	1	1	1	1	5	20
69	1	1	2	1	0	5	1	1	1	1	1	5	1	1	2	1	0	5	1	1	1	1	1	5	20
70	0	2	2	0	2	6	2	1	1	2	1	7	2	1	2	1	2	8	0	3	2	2	2	9	30

ANEXO N° 17

CUADRO DATOS: TEST "GESTIÓN ESTRATEGICA ESCOLAR" - SANTIAGO DE CHUCO 2017

N°	I. Potencialidades de los alumnos.	II. Aprendizajes previstos en el diseño curricular	III. Experiencias significativas é interés	IV. Estilos de aprendizaje.	GESTION ESTRATEGICA ESCOLAR
1	9	10	11	11	41
2	7	8	9	9	33
3	8	9	9	10	36
4	11	11	12	12	46
5	5	6	5	6	22
6	6	7	8	9	30
7	5	6	5	6	22
8	12	12	14	13	51
9	14	12	14	14	54
10	11	11	13	12	47
11	10	10	11	12	43
12	0	2	2	2	6
13	1	2	2	2	7
14	1	2	3	2	8
15	1	4	5	3	13
16	5	6	5	6	22
17	5	6	5	6	22
18	5	6	6	6	23
19	5	6	6	6	23
20	5	6	6	6	23
21	5	5	5	5	20
22	5	6	6	6	23
23	5	6	6	6	23

24	5	6	6	7	24
25	2	4	5	3	14
26	5	6	6	6	23
27	5	6	6	6	23
28	5	6	5	6	22
29	5	6	6	6	23
30	6	7	8	8	29
31	5	6	6	6	23
32	5	6	6	6	23
33	5	6	6	6	23
34	5	5	5	5	20
35	5	5	5	5	20
36	5	5	5	5	20
37	5	6	5	6	22
38	5	6	5	6	22
39	5	6	5	6	22
40	5	6	5	6	22
41	5	6	7	7	25
42	2	4	5	3	14
43	3	4	5	4	16
44	3	4	5	4	16
45	3	5	5	4	17
46	3	5	5	4	17
47	3	5	5	5	18
48	4	5	5	5	19
49	5	5	5	5	20
50	5	5	5	5	20
51	5	5	5	5	20
52	6	6	7	8	27
53	11	11	12	12	46

54	8	9	9	10	36
55	8	9	10	10	37
56	6	7	8	9	30
57	5	6	5	6	22
58	11	11	13	13	48
59	11	10	11	12	44
60	9	9	10	11	39
61	9	9	10	11	39
62	5	6	5	6	22
63	9	9	10	11	39
64	5	6	5	6	22
65	6	6	7	8	27
66	11	10	11	12	44
67	7	8	8	9	32
68	5	5	8	5	20
69	5	5	5	5	20
70	6	7	8	9	30

