

UNIVERSIDAD SAN PEDRO
VICERRECTORADO ACADÉMICO
ESCUELA DE POSGRADO
FACULTAD DE EDUCACIÓN Y HUMANIDADES



**Liderazgo transformacional y gestión pedagógica
en docentes de la Universidad Nacional del Santa,
Nuevo Chimbote - 2018.**

Tesis para obtener el Grado Académico de Maestro en Educación con
mención en Docencia Universitaria y Gestión Educativa

Autor: Luera Quiñones, Suny Chen

Asesor: Morales Ciudad, Jorge Samuel

Nuevo Chimbote – Perú

2018

ÍNDICE

1. Palabras Clave:.....	iv
2. Título:.....	v
3. Resumen:.....	vi
4. Abstract.....	vii
5. Introducción.....	1
5.1. Antecedentes y fundamentación científica.....	2
5.1.1. Antecedentes.....	2
5.1.2. Fundamentación científica.....	9
5.2. Justificación de la investigación.....	29
5.3. Problema.....	30
5.4. Conceptuación y operacionalización de las variables.....	31
5.4.1. Definición conceptual.....	31
5.4.2. Definición Operacional.....	31
5.4.3. Operacionalización de las Variables.....	32
5.5. Hipótesis.....	34
5.6. Objetivos.....	34
5.6.1. Objetivo General.....	34
5.6.2. Objetivos Específicos.....	35
6. Metodología.....	35
6.1. Tipo y diseño de Investigación.....	35
6.1.1. Tipo de Investigación:.....	35
6.1.2. Diseño de Investigación:.....	35
6.2. Población y Muestra.....	36
6.2.1. Población.....	36

6.2.2.Muestra	36
6.3. Técnicas e instrumentos de investigación	36
6.3.1.Técnica de investigación	36
6.3.2.Instrumentos de Investigación	37
6.4. Procesamiento y análisis de la información	40
7. Resultados	42
7.1. Presentación de resultados.....	42
7.2. Análisis y descripción de los resultados	43
7.3. Prueba de verificación de hipótesis	45
8. Análisis y discusión.....	47
9. Conclusiones y recomendaciones.....	49
9.1. Conclusiones	49
9.2. Recomendaciones	50
10. Agradecimiento	51
11. Referencias Bibliográficas	52
12. Anexos.....	58

1. Palabras Clave:

Tema:	Liderazgo Transformacional - Gestión Pedagógica
Especialidad:	Educación Superior

Topic	Transformational Leadership - Pedagogical Management
Specialty:	Higher Education

Línea de investigación

ÁREA	SUB ÁREA	DISCIPLINA	LÍNEAS DE INVESTIGACIÓN
Ciencias Sociales	Ciencias de la Educación	Educación General (Capacitación pedagógica)	Preparación de docentes y desarrollo profesional

2. Título:

Liderazgo Transformacional Y Gestión Pedagógica en docentes De la
Universidad Nacional del Santa, Nuevo Chimbote - 2018.

Transformational Leadership and Pedagogical Management in teachers
of the National University of Santa, Nuevo Chimbote - 2018.

3. Resumen:

El presente trabajo de investigación titulado: Liderazgo Transformacional Y Gestión Pedagógica En Docentes De La Universidad Nacional Del Santa, Nuevo Chimbote - 2018. Tuvo como propósito relacionar el Liderazgo Transformacional y Gestión Pedagógica en docentes de la Universidad Nacional Del Santa – Nuevo Chimbote; 2018.

Para la metodología se hizo a través del tipo de investigación correlacional con diseño de investigación transversal, la población estuvo conformada por 17 docentes de la escuela académica profesional de Ingeniería Agroindustrial del semestre académico 2018-II. En vista que se trabajó con toda la población no fue necesario extraer muestra, los instrumentos para recoger su opinión de los profesores fueron el cuestionario y la ficha de observación sobre liderazgo transformacional y gestión Pedagógica respectivamente.

En Los resultados generales se obtuvo que la relación entre el Liderazgo Transformacional y Gestión Pedagógica fue Alta, con un Rho de Spearman de $r = 0.985$; de esta manera se cumple la hipótesis de investigación.

4. Abstract

This research work entitled: Transformational Leadership and Pedagogical Management in Teachers of the National University of Santa, Nuevo Chimbote - 2018. Its purpose was to relate the Transformational Leadership and Pedagogical Management in teachers of the National University of Santa - Nuevo Chimbote; 2018

For the methodology was made through the type of correlational research with cross-sectional research design, the population was made up of 17 teachers of the professional academic school of Agroindustrial Engineering of the 2018-II academic semester. In view of the fact that the entire population was worked on, it was not necessary to extract samples, the instruments to collect their opinion from the teachers were the questionnaire and the observation sheet on transformational leadership and pedagogical management respectively.

In the general results it was obtained that the relationship between the Transformational Leadership and Pedagogical Management was High, with a Spearman's Rho of $r = 0.985$; in this way the research hypothesis is fulfilled.

5. Introducción

En el Perú La educación superior universitaria ha presentado un rápido crecimiento y ante los cambios que se vienen produciendo a nivel laboral exige cada vez mayores competencias a los egresados de la carrera. Por lo que tiene que afrontar grandes retos que le permitan adaptarse a esta coyuntura, para ello requiere un liderazgo en especial de los docentes universitarios.

El liderazgo transformacional del docente persigue el progreso y crecimiento de las competencias de los estudiantes desde su accionar pedagógico buscando ser un modelo para ellos, también los estimulan promoviendo para ir más allá de los objetivos trazados y ser críticos en hacer las cosas. Según Bass y Avolio (2006), el liderazgo transformacional comprende un proceso enfocado en la estimulación de la conciencia, a fin de convertirlos en seguidores productivos, quienes acepten y se comprometan con el alcance de la misión organizacional, apartando sus intereses particulares y concentrándose en un interés colectivo. Por su parte Lerma (2007), agrega como el liderazgo transformacional presenta un conjunto de lineamientos que postulan que las personas seguirán a quien los inspire, donde los seguidores con visión se enfocan en lograr significativas metas, siendo importante actuar con entusiasmo y energía.

Para Loza, 2013 señala que La gestión pedagógica es el trabajo organizado de actividades y técnicas para fortalecer el proceso pedagógico y didáctico de los docentes para lograr los objetivos planteados. Es el conjunto de acciones y recursos para tratar asuntos de fines educativos, enfoques curriculares, estilos de enseñanza y ritmos de aprendizaje con la finalidad de direccionar la práctica docente en el cumplimiento de la gestión para el aprendizaje (p.29). Logrando el interés por realizar acciones de mejoramiento de la calidad educativa y promoviéndolos a ser líderes y dinamizadores del proceso enseñanza aprendizaje, por ser ellos los impulsores, facilitadores y gestores del cambio.

Esta investigación profundiza el conocimiento del liderazgo transformacional Docente en la Universidad Nacional del Santa y como se relaciona con su gestión pedagógica buscando mejorar los procesos pedagógicos y el liderazgo, y lograr con ello las bases para los cambios que requieren las universidades.

5.1. Antecedentes y fundamentación científica

5.1.1. Antecedentes

Según Luperdi (2018), en su tesis para optar el grado de maestro titulado: Liderazgo transformacional y gestión pedagógica en docentes de una institución educativa superior tecnológica de Villa el Salvador, realizado en Perú. Concluye:

Si existe una relación significativa positiva entre liderazgo transformacional y gestión pedagógica. La investigación fue de enfoque cuantitativo, básica, de nivel descriptivo, diseño del tipo no experimental, correlacional y de corte transversal. La muestra representada por 72 docentes de las diferentes especialidades de la institución y los instrumentos aplicados a los docentes para valorar el nivel de liderazgo transformacional se aplicó el cuestionario de Medina (2010) y para medir el nivel de gestión pedagógica en aula una ficha de observación adaptada de Oliveros (2011) y Penalva (2013). Los resultados obtenidos con respecto al objetivo general fue que existe una relación significativa positiva entre liderazgo transformacional y gestión pedagógica con una correlación alta, se ha llegado a establecer que existe una relación significativa positiva entre variable liderazgo transformacional y la dimensión planificación de la gestión pedagógica, también existe una relación significativa positiva entre variable liderazgo transformacional y la dimensión

ejecución de estrategias en los docentes con una correlación alta. (p.92).

Según Briones (2015), en su tesis titulada: Relación del liderazgo transformacional del docente con el desempeño de los estudiantes de la especialidad de Educación Primaria IV Ciclo en el Instituto de Educación Superior Pedagógico Público Arístides Merino Merino de Celendín llego a la conclusión siguiente:

La actitud positiva de la mayoría de estudiantes (60.9%) practican la puntualidad y responsabilidad, son honestos y honrados, son democráticos y respetuosos con los ideales; en su actitud propositiva: los estudiantes (60.9%) proponen ideas y promueven el cambio, promueven la participación proyectiva, son optimistas y carismáticos, creativos y prospectivos mayoritariamente; en la dimensión de la actitud consecuente con sus ideales, los estudiantes (60.9%) en forma mayoritaria son coherentes con lo que dicen y hacen, son respetuosos con las decisiones y en sus relaciones interpersonales, y son tolerantes en sus actos; en cuanto a la dimensión de capacidad de iniciativa la gran mayoría de estudiantes (60.9%) promueven la participación de todos, pero en menor cantidad los estudiantes son emprendedores y crean un buen clima de trabajo; en el rendimiento académico es para tener en cuenta pues los resultados no son muy alentadores pues un 34.8% están en desacuerdo y afirman que tienen rendimiento menos que regular; es decir no presentan un amplio conocimiento de la cultura, no tienen buen desenvolvimiento como estudiantes y no se preocupan en aumentar su puntaje en sus calificaciones, y en la última dimensión que es identidad personal nuevamente la mayoría de estudiantes 52.2% trabajan con autonomía, equidad e igualdad, promueven el folclor local, regional, nacional y tienen buena

autoestima y valor propio. los resultados demuestran que si hay relación con el desempeño de los estudiantes de educación primaria IV ciclo del Instituto de Educación Superior Pedagógico Público –Aristides Merino Merino de Celendín, pues los docentes son vistos como líderes y esto permitió que los estudiantes tengan una actitud propositiva, presenten una actitud consecuente con sus ideales, tengan capacidad de iniciativa, mejorar su rendimiento académico y presenten una determinada identidad personal (p.63).

Según Rivera (2015), en su trabajo de investigación titulado: La importancia de la gestión y el liderazgo escolar en las instituciones de educación media superior tecnológica (CETIS Y CBTIS) del estado de Tlaxcala. Plantea:

Identificar las características de los estilos de liderazgo que aplican los directivos de las instituciones de educación media superior. La investigación hace uso de un enfoque metodológico cualitativo donde se busca dar respuesta al objetivo planteado, para lo cual fueron considerados como partes de este proceso 18 directivos de las instituciones, 4 directores, 4 subdirectores, seis jefes de departamento y dos ex directivos, entre estos entrevistados 8 tenían grado de licenciatura, 8 maestría, 1 doctor y uno con estudios de doctorado, se utilizó una entrevista a profundidad como técnica de recolección de información y para tal efecto se utilizó una guía de entrevista que permitió identificar las características de los estilos de liderazgo de los directivos. Los resultados obtenidos permitieron identificar 13 categorías vinculadas a las características de liderazgo de los directores, las cuales son: legitimidad, motivación, enfoque en la tarea –persona, trabajo en equipo, toma de decisiones, autonomía,

conocimientos y habilidades de los colaboradores para dar solución de problemas, reconocimiento, competitividad para establecer estrategias de aprendizaje, valores, promoción de la cultura, la ética en la organización y gestión humana. Se concluyó que los directivos de las instituciones de educación media superior tecnológica (CETIS y CBTIS) del estado de Tlaxcala que las 13 categorías son indispensables para un liderazgo. En los tiempos actuales se busca reformar a la educación y cambiar las instituciones educativas, dos elementos fundamentales son el liderazgo educativo y la gestión escolar, donde la conexión entre ambos elementos influye en un cambio significativo en la cultura organizacional y académica de las instituciones educativas (p.8).

Según Polido (2015), En su tesis titulada: Liderazgo transformacional y gestión educativa de los Institutos Superiores Tecnológicos Públicos del Cono Sur de Lima, 2015. Señala:

La relación existente entre el liderazgo transformacional y la gestión educativa en los Institutos Superiores Tecnológicos Públicos del Cono Sur de Lima el año 2015. Se planteó a nivel de hipótesis que, a medida que se incrementaba el nivel de liderazgo transformacional se incrementarían los niveles de la gestión educativa en las áreas pedagógica, administrativa, institucional y comunitaria. La muestra de la investigación estuvo conformada por 100 docentes provenientes de cuatro Institutos Superiores Tecnológicos Públicos del Cono Sur de Lima seleccionados mediante muestreo paramétrico aleatorio simple con afijación proporcional. A la muestra se le aplicó el cuestionario Multifactor Leadership Questionnaire (MLQ) 5X versión corta 2) cuya validez y confiabilidad fueron reportados por su autor y el

Cuestionario sobre Gestión Educativa desarrollado por SAP (2010) cuya validez se demostró mediante el "juicio de expertos" y cuya confiabilidad se comprobó mediante el Coeficiente Alpha de Cronbach. Para comprobar las hipótesis planteadas se aplicó la correlación producto momento de Pearson. El tipo de investigación fue el "aplicado", utilizó el método "observacional" y su diseño fue el "no experimental". Para la comprobación de las hipótesis se utilizó el análisis correlacional. Se comprobaron las hipótesis planteadas ya que las correlaciones obtenidas fueron positivas y significativas. Se comprobó que a medida que se incrementaba el nivel de liderazgo transformacional se incrementaban correlativamente los niveles de la gestión educativa en las áreas pedagógica administrativa, institucional y comunitaria. Se elaboraron las conclusiones y se plantearon las respectivas sugerencias (p.14).

Según Portocarrero (2015), En su tesis de posgrado titulada -Liderazgo Directivo Transformacional y Desempeño Laboral Docente en el Centro Educativo Técnico Productivo publico Promae Rímac, 2015, Se arriban a las conclusiones siguientes:

Determinar el grado de relación entre el liderazgo directivo transformacional y el desempeño laboral docente en el Centro Educativo Técnico Productivo público Promae Rímac - 2015. Este estudio se enmarca dentro de la investigación descriptivo correlacional, pues busca describir la relación existente entre dos variables: Liderazgo Directivo Transformacional y desempeño laboral docente, apoyándose en el método hipotético deductivo; la población de estudio estuvo conformada por 45 docentes del Centro Educativo Técnico Productivo Promae Rímac durante el año 2015, se trabajó con

el total de la población por ser ésta pequeña, por ello la muestra fue de tipo censal, la técnica que se utilizó para la recolección de datos fue la encuesta y el instrumento el cuestionario, con la finalidad de recolectar información sobre el liderazgo directivo transformacional y el desempeño laboral docente; para el procesamiento de datos se utilizó el programa SPSS, Microsoft Excel. Se llegó a la siguiente conclusión: existe una relación directa y alta ($p= 0,000$ y $r = 0.918$) entre las variables en mención (p.67).

Según Valenzuela, Campa y León (2013), en su investigación titulado: Liderazgo pedagógico y calidad educativa en las instituciones de educación superior: percepciones de los estudiantes de la universidad de Sonora, México. Llegó a las conclusiones siguientes:

Los datos encontrados muestran un Alfa de Cronbach .782 lo que indica índice de confiabilidad, en el análisis se obtuvieron media, mediana, moda, desviación típica. Los resultados que se obtuvieron ponen en evidencia que se cumple lo real con lo ideal en las dimensiones de liderazgo, al iguales que en las dimensiones de calidad identificadores y predictores, se muestra una correlación significativa entre el liderazgo pedagógico y la evaluación de la calidad.

Los identificadores de calidad que fueron analizados arrojaron que nuevamente existe una relación, entre lo ideal y lo real en relación con la dimensión del impacto del producto educativo y los valores como producto educativo.

Mientras tanto los predictores de calidad indicaron que existe mayor relación en la organización y planificación, metodología educativa y el liderazgo de los profesores como también al igual que la dimensión

del liderazgo y de calidad lo ideal y lo real se relacionan entre sí. (p.57).

Según Izquierdo (2013), En su trabajo de investigación titulado: Liderazgo para la mejora de las instituciones de educación superior. Estudio situado en las universidades públicas de México. Plantea que:

El grupo de estudio se encuentra en la edad de 45. 903 años promedio, con una desviación estándar de 7.8, su antigüedad de 17.5 años con una desviación estándar de 10.4, su último grado del total, el 65% tiene maestría, el 29% doctorado y el 6% tiene especialidad.

El estudio piloto, se encamina a identificar a un grupo de académicos dedicados a la gestión administrativa. Se sustenta en modelos, teorías y evidencia empírica de liderazgo y mejora continua de las instituciones de educación superior en México. Resultó algunos indicadores de valuación, entre ellas: estrategias sólidas y colaborativas para realizar sus gestiones con pertinencia y calidad. También una propuesta que por consecuencia permitirá establecer nuevas hipótesis, proporcionando resultados que contribuyan a la política educativa en el posicionamiento, trascendencia y calidad de las instituciones de educación superior en México (p. 109-111).

Según Rocha (2011), En su tesis titulada: El liderazgo transformacional y el clima organizacional en la facultad de Ciencias Sociales y Humanidades de la Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle la Cantuta Chosica, Lima, 2011. Se arriban a las conclusiones siguientes:

Determinar de qué manera el liderazgo transformacional se relaciona con el clima organizacional en la facultad de Ciencias Sociales y

Humanidades de la Universidad Nacional Enrique Guzmán y Valle la Cantuta. El presente trabajo de investigación es de tipo correlacional, bajo el diseño transversal no experimental ya que se determinó la relación entre las variables de estudio, apoyándose en el método hipotético deductivo; la población estuvo conformado por 111 docentes que laboran en la Facultad de Ciencias Sociales y Humanidades de la Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle la cantuta durante el año 2011. La técnica que se utilizó para la recolección de datos fue la encuesta y el instrumento el cuestionario con la finalidad de recopilar información sobre las variables liderazgo transformacional de los directivos y el clima organizacional. Para el procesamiento de los datos se utilizó el programa SPSS; Microsoft Excel; el análisis de los datos se realizó de manera descriptivo e inferencial con lo cual se utilizó tablas de frecuencia, figuras de barra y la prueba de coeficiente de correlación de Pearson Después del procesamiento de los datos podemos determinar que existe relación positiva fuerte; se puede afirmar mediante el coeficiente de correlación no paramétrico de Rho de Spearman 0.787 y un $p = .000 < .0.5$, el cual indica que el liderazgo transformacional se relaciona con el clima organizacional (p.103).

5.1.2. Fundamentación científica

5.1.2.1. Liderazgo

Para Gómez (2008), -el liderazgo es conseguir de las personas una capacidad de empuje y una actitud proactiva que permita canalizar todas las energías creativas de la organización hacia la consecución de un proyecto comúnll (p.65).

Según García (2011), -el liderazgo se define como la capacidad de influir sobre otros, pero es posible identificar grandes diferencias en la manera en

que se ejerce el liderazgo, pues algunos líderes pueden influir sobre otros según sus cargos, y otros en cambio pueden influir de acuerdo con sus características y actitudes, las cuales generan identificación o entusiasmo en los seguidores (p. 44).

Para Lupano y Castro (2008), –el liderazgo es fundamentalmente un proceso atributivo resultado de un proceso de percepción social, siendo la esencia del mismo el ser percibido como líder por los otros (p. 108).

Para Hutchins S. (sf). "el liderazgo es el conjunto de habilidades-destrezas de manejo, que un individuo tiene para influir en la forma de actuar de las personas o en un grupo determinado, ocasionando que estos se desempeñen con entusiasmo, alrededor del cumplimiento efectivo de los objetivos y metas propuestas. Puede ser vista también como el arte de influir, comandar y conducir a personas o equipo de trabajo, captando partidarios y seguidores, influenciando de manera positiva en las conductas, actitudes y comportamientos; además de impulsar y promover el trabajo para un objetivo común. Es un acercamiento para buscar influencias interpersonales, dirigidas a través del proceso de comunicación (p. 29).

5.1.2.2. Tipos de liderazgo

Según Bolívar (2014), durante mucho tiempo la literatura sobre el liderazgo ha girado en torno a estilos o modelos de liderazgo. Actualmente pensamos que es más relevante y productivo centrarse en las prácticas de liderazgo. Así, han ido desfilando, en las últimas décadas, un conjunto de modelos, modas o denominaciones de liderazgo (como visionario, transcultural, ético, carismático, sirviente, emocional, auténtico, democrático, etc.), unas propias del autor que las propone; otras con una audiencia y empleo mayor. En estas últimas, actualmente podemos destacar:

- a) **Liderazgo transformacional:** Sus tareas prioritarias no son la gestión o administrar tareas, sino proveer estímulos para la innovación y el cambio. Una acción colectiva, impulsada por el equipo directivo, para promover una cultura de colaboración que, incrementando el compromiso y esfuerzo de los miembros, pueda lograr las metas de la organización. La construcción de confianza y respeto motiva a los seguidores a trabajar para conseguir las metas compartidas. El líder transformacional influye en la cultura de la escuela, mediante el compromiso en la misión o visión de la organización, de modo que pueda conseguir mejores aprendizajes.
- b) **Liderazgo transaccional:** basado en el intercambio e interacciones entre líder y seguidores. Éstos ofrecen conformidad y, a cambio, reciben beneficios. El líder se convierte en gestor de las transacciones que tienen lugar en el seno de la organización, necesarias para un trabajo eficaz. Todo esto constituye la rutina diaria de liderazgo escolar y no debe subestimarse, ya que representa parte de la carga de trabajo necesaria para crear las condiciones adecuadas para la enseñanza y el aprendizaje tenga. El liderazgo es por lo tanto una relación de influencia entre líderes y seguidores que tiene lugar en una situación.
- c) **Liderazgo pedagógico.** De una primera etapa, entendido como opuesto al liderazgo –transaccional, actualmente viene a englobar todas las perspectivas sobre cómo el liderazgo ha de ponerse al servicio de la mejora educativa del centro y, más específicamente, de los aprendizajes de los alumnos. Entendido en sentido estricto, gestiona el currículum (programas de enseñanza y aprendizaje); en sentido amplio, marca la dirección o misión de la escuela, desarrolla una cultura favorable a un clima de aprendizaje.

- d) Liderazgo distribuido:** Como se especifica posteriormente, consiste en una acción concertada y en colaboración de los docentes con interacciones múltiples, en espacios y tiempos variados. Innovar e intercambiar buenas prácticas al servicio del éxito de los alumnos. Se puede considerar una faceta del liderazgo transformacional.
- e) Liderazgo sistémico:** El mejoramiento no puede situarse a nivel de una sola escuela, se debe inscribir en el sistema, pues de otro modo no se puede asegurar el éxito educativo para todos. En lugar de un liderazgo focalizado en un equipo educativo o en una escuela, se trata de entenderlo en sentido más amplio. Hacer de cada escuela una buena escuela requiere un enfoque sistémico que integra los niveles del aula, la escuela y el sistema educativo, por lo que el -liderazgo sistémico se convierte en una variable crítica en la transformación de la educación a gran escala.

5.1.2.3. Liderazgo Transformacional

Bass y Avolio (2006), en su trabajo relacionado con el liderazgo transformacional Plantea que:

-El mismo comprende un proceso enfocado en la estimulación de la conciencia de los trabajadores, a fin de convertirlos en seguidores productivos, quienes acepten y se comprometan con el alcance de la misión organizacional, apartando sus intereses particulares y concentrándose en un interés colectivo (p.25).

Lerma (2007), Velásquez (2006), Leithwood, Mascal y Strauss (2009), sostienen que:

-Bajo un liderazgo transformacional, el líder podrá exhibir de acuerdo con las circunstancias y lo que estas demande, diferentes patrones de dirección. En este orden de ideas, dicho liderazgo se enfoca en motivar

a las personas a imprimir su mayor esfuerzo en el logro de sus expectativas. Se producen cambios en los grupos, las organizaciones y la sociedad, los cuales representan a la vez, un beneficio para la colectividad (p.167).

Así mismo, para Velásquez (2006), -el liderazgo transformacional es un estilo definido como un proceso de cambio en los seguidores. Centrándose en transformar a otros a ayudarse mutuamente, de manera armoniosa, enfocando de manera integral la organización; lo cual aumenta la motivación, la moral y el rendimiento de sus seguidores (p. 167).

Por su parte Lerma (2007), -agrega como el liderazgo transformacional presenta un conjunto de lineamientos que postulan que las personas seguirán a quien los inspire, donde los seguidores con visión se enfocan en lograr significativas metas, siendo importante actuar con entusiasmo y energía (p. 167).

Leithwood, Mascal y Strauss (2009) afirman que: - el liderazgo transformacional, está orientado a la participación de los seguidores, adjudicando significado a la tarea. Con este liderazgo se estimula la conciencia de los trabajadores, quienes son dirigidos para aceptar y comprometerse con el alcance de la misión enunciada en la organización. Por tanto, el mismo tiende a motivar así como a cambiar a las persona, impulsando a los trabajadores a actuar por encima de sus propias exigencias laborales; produciendo cambios en los grupos y en las organizaciones (p. 167).

Bracho y Garcia (2013), se entiende que: –el liderazgo transformacional comprende un proceso de dirección, en el cual la transformación del entorno representa un aspecto fundamental, lo cual es posible a través de la acción del líder quien inspira y motiva a sus seguidores; siendo pertinente considerar estas acciones de los líderes en cualquier tipo de organización, por cuanto indistintamente de las actividades llevadas a cabo, es requerido un proceso de dirección focalizado a la transformación, el cual se relaciona con el logro de los objetivos . El liderazgo transformacional procura motivar e incentivar a los seguidores a que participen activamente en los cambios del entorno interno, para lo cual sensibiliza a cada uno de ellos para que se empoderen de la misión y la visión; consecuentemente se activen para alcanzarla, dentro de un clima laboral sano, laborando con entusiasmo, con mística, responsabilidad, productividad. Alto sentido de compromiso con el alcance de los propósitos organizacionales (p. 167).

Covey (1998), –plantea el concepto de liderazgo centrado en principios, el cual tiene que ver con la transformación interna del ser humano, que lo llevará a influenciar a otros a largo plazo. Al complementar el término de liderazgo con lo educativo, adquiere un sentido formativo y de proyección en las instituciones escolares. Por tanto, el líder educativo se convierte en la persona que con condiciones específicas, frente al sentido de la educación, orienta a la comunidad educativa, como estudiantes, docentes, padres de familia y personas que manejan procesos educativos, en la búsqueda de mejorar la calidad educativa, el clima y la cultura organizacional en crecimiento personal, representada en la formación integral de las instituciones (p.03).

5.1.2.3.1. Características personales del líder transformacional

Las características que debe poseer un líder transformador son las siguientes:

a) Carisma:

Bass y Avolio (2006), indican que: -los seguidores pueden identificarse con un líder carismático e imitarlo, siendo pertinente que se comporten como modelo a seguir. Para ello, es necesario poseer ciertos atributos los cuales les permitan ser admirados, respetados y convertirse en personas de confianza, al demostrar una conducta ética y moral (p.21).

Según Bass y Riggio (2006), -el líder transformacional demuestra características de proactividad, enfocándose en estímulos de manera persistente (p. 06).

b) Creatividad:

Bass y Avolio (2006), señalan que: -comprende el nivel en el cual los líderes demuestran la capacidad de asumir riesgos, e invitar a los seguidores para contribuir con nuevas ideas. Estos líderes estimulan e incentivan la creatividad en sus seguidores, para que éstos se desempeñen de manera independiente. De esta forma, el líder demuestra la importancia adjudicada al aprendizaje, enfrentando de manera efectiva las situaciones inesperadas descubriendo las mejores maneras de ejecutar sus tareas (p. 21).

c) Interactividad

En opinión de Bass y Avolio (2006), -el líder transformacional debe demostrar su capacidad de interactividad en el trabajo en equipo, como una estrategia importante para generar la sinergia en la organización. En dicha actuación interactiva se mantiene de manera continua, buscando la formación y desarrollo de sus seguidores, como

medio fundamental del crecimiento personal y forma de implicarles en la aplicación de nuevas tecnologías a su trabajo (p. 22).

En este mismo sentido, Bass y Riggio (2006), aseveran que: -los líderes transformacionales ejercen influencia sobre sus interrelaciones con los miembros del grupo, estimulan cambios de manera conjunta, buscando la colaboración de todo el personal de la organización (p.06). Del mismo modo, Conger y Riggio (2007), agregan que: para los líderes organizacionales verdaderos, la organización representa su entorno, y los seguidores son personas de importancia que son considerados en una relación de permanente interacción, con el fin de motivarlos e incentivarlos a lograr los objetivos propuestos a través de una acción proactiva (p.02).

d) Visión

Para Bass y Avolio (2006), implica: -el grado en que el líder articula una visión, de manera que sea atractiva y estimulante para los seguidores. Estos líderes motivan al personal para que alcancen con optimismo la visión planteada. Así, está claro en la importancia de fomentar un fuerte sentido de propósito para lograr la participación activa de los seguidores. Un liderazgo con visión de futuro apoya las habilidades de comunicación, tornándolas potentes para lograr en los seguidores la disposición de invertir más esfuerzos en sus tareas, alentándoles a confiar en sus capacidades (p. 22).

Por su parte, Bass y Riggio (2006), indican que: -el líder debe proporcionar un diseño común de la visión y propósito, los valores y normas que le da sentido a su actuación dentro de las organizaciones. Debe igualmente generar confianza en las actuaciones para lograr la visión, manteniendo los mismos niveles de actuación cuando esté o no presente el líder (p.06).

En el criterio de Conger y Riggio (2007), –el impacto del liderazgo transformacional en los miembros de la organización, se da por cuanto los seguidores se identifican con el líder así como con la visión, objetivos y valores organizacionales. Por ello, el líder debe tener la cualidad de informar, guiar, y orientar al seguidor para que éste se identifique con los valores impulsores del logro de la visión organizacional. Dicho líder debe tener la capacidad de generar ideas compartidas, fomentar el espíritu colaborativo, concretando un consenso sobre los valores que deben dar estilo a la organización (p.02).

e) Ética

Bass y Avolio (2006), señala que: –un líder ético es un directivo auténtico, el cual se caracteriza por el empleo de estándares elevados tanto morales como éticos. Este líder transformacional asume y respeta las normas éticas, los ideales de comportamiento, por propia voluntad y no como una imposición (p.22).

Aseveran Riggio y Reichard (2008), –que el líder transformacional se rige por un conjunto de valores claramente establecidos, los promueve, los defiende y los comparte como parte de su integridad. Estos líderes demuestran competencias para ejercer una dirección ética, lo cual les conlleva a construir confianza y credibilidad (p.174).

En esta misma temática, Riggio y Lee (2007), agregan que: –la ética es una cualidad del líder que debe ser desvinculada del ámbito emocional, en cuanto implica la competencia de actuar en forma correcta, apegado a los valores, de acuerdo con un código de conducta y debe ser capaz de desvincularse de aquellas situaciones que le involucran emocionalmente (p.424).

f) Orientación a las personas

Según Bass y Avolio (2006), -implica el grado en que el líder atiende a las necesidades de cada seguidor, actuando como un mentor el cual se preocupa por sus inquietudes, necesidades y requerimientos. Para ello, se orienta a la comunicación efectiva de los problemas de los seguidores, atendiendo tales necesidades. Este líder promueve con su conducta empática la comunicación así como la vigilancia a los conflictos, respetando y celebrando la contribución individual que cada seguidor puede aportar al equipo de trabajo. Los seguidores tienen la voluntad de desarrollo personal como también la motivación intrínseca para sus tareas (p.22).

Confirmando lo mencionado, Velásquez (2006), señala que: -la orientación hacia las personas implica que se concreten óptimas interacciones entre el líder y sus seguidores, atendiendo a los requerimientos de éstos tanto de manera oportuna como efectiva. Establece relaciones estrechas pero respetuosas con sus seguidores y su entorno. Los líderes consideran su posición de líder como provisional siendo este resultado del otorgamiento del mismo por otras personas (p.04).

Del mismo modo, Leithwood, Mascall y Strauss (2009), agregan que: -bajo la óptica del liderazgo transformacional, la mejor forma en la que una organización motiva y gestiona a sus empleados supone un activo importante a través del cual se pueden derivar ganancias competitivas (p.81).

g) Coherencia

Bass y Avolio (2006), señalan que: -el líder transformacional debe evidenciar entre sus características una fuerte coherencia y adaptabilidad. Esto conlleva a que el líder se oriente a procurar la

armonía entre lo que piensa, dice y hace, sin dejar de modificar su conducta, cuando sea necesario para su organización (p.22).

Agrega Velásquez (2006), -que el líder transformacional en su orientación coherente, debe ser lo suficientemente flexible para adaptarse y, si es necesario, eliminar los propios paradigmas los cuales no le permiten transformar a su empresa, o estén en contra o presenten falta de consistencia con la realidad la cual experimenta la organización. Explica que ante situaciones especialmente complejas, los líderes transformacionales demuestran una coherencia lo cual inspira confianza, además de compromiso a los grupos de interés (p.04).

Al mismo tiempo, Leithwood, Mascal y Strauss (2009), agregan que: -los líderes transformacionales muestran elevada capacidad para adaptarse así como reorientar su acción directiva en función de un entorno cambiante, logrando la coherencia necesaria para crear sinergia entre los grupos de personas a su cargo. Ello supone mantener la coherencia entre sus actuaciones con los lineamientos estratégicos de las organizaciones, tales como la misión, la visión incluso los valores de la organización. Dicha coherencia les conlleva a ejercer una actitud positiva a la colaboración así como a la participación de los grupos para alcanzar el éxito en la estrategia empresarial; por lo cual este líder mantiene la armonía entre lo que piensa, dice y hace; es decir, entre el pensamiento, la palabra y la acción (p.81).

De lo descrito por Leithwood, Mascal y Strauss (2009), - cada una de las características de los líderes son elementos que determinan las acciones emprendidas en el liderazgo transformacional, siendo ellas pertinentes para las actividades desarrolladas en cualquier tipo de organización, por cuanto quienes ejercen las labores de directivos deben entre otras consideraciones demostrar el carisma para

relacionarse con los trabajadores y su entorno, ser creativos en sus procesos de dirección, mostrar la interactividad necesaria para interrelacionarse adecuadamente, orientar a los trabajadores de la empresa para el logro de la visión, demostrando así una orientación ética, manifestando coherencia entre el decir y el hacer, siendo todo esto esencial en las organizaciones de la postmodernidad (p.81).

5.1.2.3.2.Liderazgo educativo

Para Sierra (2016), “el liderazgo educativo se establece con el aprendizaje profundo y duradero de la dinámica de la acción formativa que nuestros estudiantes requieren, procesos personas fundamentada en ideales filosóficos, y, por consiguiente, en la formación integral. En cuanto a lo estratégico y técnico con esencia sostenible frente a la comprensión, intervención y transformación de la cultura, lo ambiental y lo social. Así, se permite la proyección del ser, hacia el sentido de la educación humana, la cual se refleja en todas sus dimensiones y escenarios los cuales garantizan mejorar la calidad de vida en lo profesional y personal, sustentado sobre la ética y en la valoración de los recursos de las generaciones futuras (p.114).

5.1.2.3.3.Las competencias de un líder educativo

La globalización exige cambios y transformaciones por los requerimientos de la sociedad actual, pues debido a esto se crea incertidumbre en varios temas, como valores, problemas económicos, situaciones complejas de migración, conflictos políticos y religiosos, avances y cambios tecnológicos; razones imperantes para que el líder educativo evidencie competencias, no solo con visión disciplinar sino con visión interdisciplinaria, multidisciplinaria y transdisciplinaria. En otras palabras, valiosas y efectivas competencias personales, profesionales y técnicas que respondan a los cambios del mundo actual,

las cuales son determinantes para afrontar los retos mundiales, especialmente frente a la capacidad en el manejo de relaciones y negociaciones con el otro, sin dejar de lado las dimensiones humanas donde prime lo ético frente a lo profesional.

Para Sierra (2016), -las competencias de un líder educativo son las siguientes; tácticas, operativas y estratégicas (p. 120).

Competencias estratégicas:

- Liderazgo centrado en principios: Es la capacidad para desarrollar un espíritu de cooperación, cumplimiento y compromiso con su grupo de influencia, guiando y orientando a sus colaboradores hacia el logro de los resultados propuestos, bajo un ambiente de respeto y de sentido de lo humano, con exigencia personal y profesional, inspirado en los principios y valores de la organización.
- Emprendimiento: Es la capacidad para idear y poner en marcha soluciones nuevas y diferentes ante los problemas o situaciones planteadas por su entorno, buscando activamente oportunidades de proyectos que generen impacto organizacional dentro de un marco de innovación, creatividad y diferenciación y autonomía pedagógica y académica.
- Inteligencia emocional: Es la capacidad de sentir, entender, controlar y modificar estados de ánimos propios y ajenos, promoviendo crecimiento emocional e intelectual, mediante la creación de estrategias para promover el crecimiento emocional de los colaboradores académicos y administrativos en el desarrollo intelectual, social y cultural.
- Orientación al cliente: Es la capacidad de conocer, resolver y satisfacer, con un alto estándar de calidad, las necesidades y expectativas presentes y futuras de los estudiantes y grupos de interés, como el Ministerio de Educación Nacional y estamentos de registro calificado y acreditación,

Consejo Nacional de Acreditación (CNA), como también las acreditaciones internacionales.

- Orientación a resultados: Es la capacidad de encaminar todos los actos al logro de lo esperado, actuando con calidad, oportunidad y sentido estratégico. Tendencia a lograr resultados, fijando metas desafiantes por encima de los estándares, mejorando y manteniendo altos niveles de rendimiento en el marco de las estrategias de la organización educativa.

Competencias tácticas

- Gerenciamiento estratégico: Es la capacidad de vincular la misión y visión de largo plazo de la organización al trabajo diario; va desde la simple comprensión de la estrategia, hasta un sofisticado entendimiento de cómo el entorno influye en los planes estratégicos y cómo estos, a su vez, determinan las distintas alternativas de formación y académicas.
- Negociación y relaciones: Es la capacidad para concretar acuerdos y alianzas que generen valor, solucionen problemas, conflictos o diferencias, creando ambientes propicios de colaboración y logrando compromisos duraderos de ganancia mutua, que fortalecen las relaciones de la comunidad educativa, mediante convenios y alianzas con diversos sectores empresariales, de investigación, universidades nacionales e internacionales y entidades globales.

Competencias operativas

- Trabajo en equipo: Capacidad para construir relaciones de respeto, colaboración, cooperación y crecimiento con otras personas para conseguir resultados comunes y compartidos dentro de un equipo de trabajo, valorando las diferencias, reconociendo las competencias de cada uno y logrando sinergia en los resultados.
- Gerenciamiento táctico: Capacidad de orientar las actividades diarias en la dirección determinada por los resultados de los procesos y el mejoramiento constante de la calidad de su trabajo y de sus

competencias. Implica establecer prioridades, fijar objetivos, hacerle seguimiento al cumplimiento de estos y manejar el cambio.

- Relaciones interpersonales: Capacidad de construir y mantener relaciones respetuosas, armónicas y efectivas, basadas en la confianza, para el logro de proyectos que generan desarrollo personal y organizacional de la institución educativa
- Empoderamiento: Capacidad de asumir procesos de autodesarrollo que implica prepararse adecuadamente y evidenciar un desempeño sostenible que le permita asumir nuevos retos y responsabilidades en la organización educativa.
- Orientación al mejoramiento continuo: Es la capacidad de revisar, analizar, ajustar los procesos con el fin de aprender de la experiencia y definir acciones de mejoramiento permanente. También incluye la capacidad de capitalizar la experiencia de otros y la propia como el Know how, que permite enriquecer el capital intelectual de los colaboradores de la organización educativa.

5.1.2.4. Gestión

Desde el proceso gerencial, Cuevas (2011) refiere que: -la gestión es organizar y administrar la empresa para lograr su desarrollo económico en función a sus metas y al adecuado aprovechamiento de sus recursos. Y para lograrlo se basa en los elementos del planeamiento estratégico, donde las aspiraciones y aspectos del entorno y de nivel interno afectan los resultados y establecer tácticas de dirección a seguir para cumplir las metas propuestas (p. 18).

Para Rivera (2011) -la gestión, es organizar y administrar una institución con una adecuada toma de decisiones con el objeto de alcanzar propósitos y metas con el eficiente aprovechamiento de sus recursos materiales y humanos (p. 28).

Luperdi, R. (2018). -Para el desarrollo de la competencia y toma de conciencia del personal la institución tiene como objetivo proporcionar la necesaria capacitación para mantener las competencias requeridas por el docente en el puesto del trabajo, así como motivar a su personal || (p. 28).

Con esta finalidad, el nuevo docente recibe una capacitación inicial llamada inducción, así como, una capacitación permanente para mejorar sus competencias técnico-pedagógicas y de actitud.

5.1.2.4.1. Gestión educativa

Piña (2008) indica que: -la gestión es fundamental en las instituciones educativas en cualquier ámbito que se desarrolle, para su funcionamiento y logro de los objetivos planteados, utilizando los recursos disponibles y comprometiendo a todos los agentes educativos || (p. 29).

Lauro (2013) recalca: -estas instituciones logran sus objetivos si cuentan con una serie de recursos que contribuyan a su adecuado funcionamiento, en especial del compromiso de los docentes y de buen clima laboral y de aula || (p. 28).

Torres (2014), -la gestión se caracteriza por una visión amplia de las posibilidades reales de una organización para resolver alguna situación o para alcanzar un fin determinado. Se define como el conjunto de acciones integradas para el logro de un objetivo a cierto plazo; es la acción principal de la administración y eslabón intermedio entre la planificación y los objetivos concretos que se pretenden alcanzar|| (p. 84).

5.1.2.4.2. Gestión pedagógica

Minedu (2014), definió a la gestión de los procesos pedagógicos como: -El conjunto de acciones planificadas, organizadas y relacionadas entre sí, que emprende el colectivo de una escuela -liderado por el equipo

directivo- para promover y garantizar el logro de los aprendizajes. En este escenario, las escuelas asumen la responsabilidad de gestionar el cambio de los procesos pedagógicos. En el marco de una cultura ética y participativa, se construye una visión común de toda la comunidad educativa que inspira, orienta y acompaña el fortalecimiento de capacidades y el compromiso de sus miembros para crear condiciones favorables y hacerse responsables del logro de aprendizajes de los estudiantes. Así también, la escuela redefine su organización para hacerla más abierta, informada y democrática, promoviendo el protagonismo estudiantil y adecuándose a las necesidades de sus estudiantes y 23 del contexto. Además, se autoevalúa continua y colectivamente para extraer lecciones sobre la base de su propia experiencia (p.13).

Loza (2013), señala como: «gestión pedagógica al trabajo organizado de actividades y técnicas para fortalecer el proceso pedagógico y didáctico de los docentes para lograr los objetivos planteados. La gestión pedagógica por tanto, es el conjunto de acciones y recursos para tratar asuntos de fines educativos, enfoques curriculares, estilos de enseñanza y ritmos de aprendizaje con la finalidad de direccionar la práctica docente en el cumplimiento de la gestión para el aprendizaje» (p.29).

Castro (2005) recalca que: «la gestión curricular simboliza la construcción de saberes teóricos y prácticos con los actores de la institución y la comprensión de las interacciones institucionales y la práctica docente.

Además que las tres formas de saber son la empírico-analítica, la histórico-hermenéutica y la crítica, las que generan intereses cognitivos básicos: técnicos, prácticos y emancipadores respectivamente» (p.32).

Conde (2013), señala que: «la gestión del aula debe ser entendida como buenas prácticas docentes en el establecimiento de sus

métodos didácticos, organizando sus clases para el logro del aprendizaje.

Además, la motivación docente está relacionada con el liderazgo y el estilo de gestión. El docente es el responsable de la gestión pedagógica dentro del aula, por lo tanto, su preparación académica es vital, con capacidad eficiente y comprometida con la acción educativa || (p.32).

Vargas (2010), menciona que: -la gestión pedagógica tienen los siguientes procesos: planificación, ejecución y evaluación del proceso enseñanza aprendizaje|| (p.33). De igual manera Lauro (2013) -establece a esta gestión como acciones complejas que implican la planificación, seguimiento, control y evaluación del proceso de enseñanza aprendizaje. || (p.33). Y Oliveros (2011) -define a esta gestión como práctica pedagógica que toma en cuenta la planificación a partir del diagnóstico, ejecutando las estrategias y evaluando el proceso, por lo que es recomendable que el docente sea líder|| (p.33).

Oliveros (2011) , -la gestión pedagógica como disciplina reciente está determinada por las teorías generales de gestión y los de educación, por lo que, sus acciones se orientan a la elaboración de la planificación, a la ejecución de planes de enseñanza y orientando los procesos de evaluación. Por lo cual es necesario que los docentes se capaciten para desarrollar competencias adecuadas a las características e intereses de los estudiantes y a las demandas de la profesión que ejercen|| (p.33).

Bolívar (2009), sostuvo que: -gestión pedagógica es: Una dirección centrada en el aprendizaje (learning-centred leadership) se relaciona con todo aquel conjunto de actividades (como supervisión) que tienen que ver con la mejora de los procesos de enseñanza y aprendizaje que llevan a cabo profesores y alumnos. En esa medida el liderazgo pedagógico aboca

a una labor transformadora, pues no se limita a trabajar en las condiciones existentes y con las metas dadas, sino en ellas alterando para que mejoren la educación y las prácticas docentes en el aula (p.2).

a) Planificación de la gestión pedagógica

Oliveros (2011), Lauro (2013) y Toapanta y Bustamante (2012), –definen a la planificación como un proceso de secuencias para ordenar, organizar, coordinar y anticipar el desarrollo de la clase con el propósito de alcanzar determinados objetivos y el uso eficiente de los recursos. Por lo que, en la planificación el docente debe realizar acciones que permita desarrollar más adelante la ejecución de estrategias para lograr el aprendizaje de los educandos y evaluar la eficacia del proceso (p.34).

La planificación curricular es el proceso de previsión de diversas actividades que realizan las instituciones educativas para planear las experiencias de aprendizaje en los estudiantes. Según Mestre (citado por Flores, 2012) los tipos de planificación pueden ser por su alcance (temporal) en largo y corto alcance y, por el ámbito geográfico en planificación nacional, regional, local o institucional.

Minedu (2014), –la planificación del trabajo pedagógico a través de la elaboración del programa curricular, las unidades didácticas y las sesiones de aprendizaje en el marco de un enfoque intercultural e inclusivo. Refiere el conocimiento de las principales características sociales, culturales —materiales e inmateriales— y cognitivas de sus estudiantes, el dominio de los contenidos pedagógicos y disciplinares, así como la selección de materiales educativos, estrategias de enseñanza y evaluación del aprendizaje (p.18).

b) Ejecución de la gestión pedagógica

Oliveros (2011) señala que: –la ejecución de las estrategias de enseñanza son acciones del docente para favorecer y promover el aprendizaje significativo en los educandos (p.40). Por otro lado, Toapanta y

Bustamante (2012) definen a la ejecución como dirigir e implementar la planificación de las actividades académicas con la finalidad de generar logros en el aprendizaje. Díaz y Hernández (citado por Oliveros, 2011) nombra a las estrategias de aprendizaje a los procedimientos de control de procesos que utilizan los alumnos con el propósito de aprender para adaptarse a nuevas situaciones. || (p.40).

Minedu (2014), comprende: -la conducción del proceso de enseñanza por medio de un enfoque que valore la inclusión y la diversidad en todas sus expresiones. Refiere la mediación pedagógica del docente en el desarrollo de un clima favorable al aprendizaje, el manejo de los contenidos, la motivación permanente de sus estudiantes, el desarrollo de diversas estrategias metodológicas y de evaluación, así como la utilización de recursos didácticos pertinentes y relevantes. Incluye el uso de diversos criterios e instrumentos que facilitan la identificación del logro y los desafíos en el proceso de aprendizaje, además de los aspectos de la enseñanza que es preciso mejorar|| (p. 19).

c) Evaluación de la gestión pedagógica

El proceso pedagógico debe ser evaluado tanto la enseñanza como el aprendizaje y son los objetivos quienes establecen los criterios de lo que se espera de los estudiantes. Oliveros (2011) nombra a la evaluación del aprendizaje como el proceso para comprobar el logro de los objetivos propuestos en el diseño instruccional, permite al docente determinar las fortalezas y debilidades del grupo de alumnos. Pero, Salinas (2014) y Loza (2013) señalan a la evaluación como actividad sistémica, continua, participativa y flexible. Permite recoger información del proceso pedagógico en su conjunto para mejorar las prácticas de los actores y sus relaciones|| (p.45). De similar forma, Agudelo (1993) -considera a la evaluación como permanente observación, constatación y comparación

del proceso de aprendizaje para permitir el desarrollo integral del estudiante y la toma de decisiones para lograr los fines (p.46).

Ibarra y Rodríguez (citado por García, 2010) menciona: —a la evaluación como el juicio valor de las evidencias recogidas sobre las que se aplicarán reglas establecidas finalizando con una toma de decisiones por parte del docente acerca del aprendizaje logrado por el alumno. Entre los tipos de evaluación menciona al diagnóstico que se ejecuta al inicio, la formativa durante el proceso y la sumativa al final del proceso (p.46).

Minedu (2014), Comprende: —el proceso y las prácticas que caracterizan la formación y desarrollo de la comunidad profesional de docentes. Refiere la reflexión sistemática sobre su práctica pedagógica, la de sus colegas, el trabajo en grupos, la colaboración con sus pares y su participación en actividades de desarrollo profesional. Incluye la responsabilidad en los procesos y resultados del aprendizaje y el manejo de información sobre el diseño e implementación de las políticas educativas a nivel nacional y regional (p. 19).

5.2. Justificación de la investigación

Se ha realizado pocos estudios sobre el liderazgo transformacional y la gestión pedagógica en universidades, en su mayoría se ha llevado a cabo en instituciones educativas escolares y centro tecnológicos superiores mostrando grandes resultados y correlación entre el liderazgo transformacional y la gestión pedagógica. En tal sentido, esta investigación se justifica teóricamente porque profundiza en el conocimiento del liderazgo transformacional y su relación con la gestión pedagógica de los docentes en la facultad de la U.N.S, lo cual permitirá revelar el liderazgo en las diferentes dimensiones de la gestión pedagógica como la planificación, la ejecución y evaluación.

Ya que Los profesores que ejercen un Liderazgo Transformacional consiguen motivar a los estudiantes cuando elevan sus niveles de autoconfianza y despiertan su conciencia sobre los resultados del trabajo realizado

La investigación mostró la manera de cómo deben relacionarse los docentes mediante su liderazgo transformacional, actitudes y comportamiento en los estudiantes de educación superior, en especial a los estudiantes de Ingeniería Agroindustrial, de tal manera que se conduzca a los estudiantes para tener en el futuro un mejor desempeño en sus actitudes, capacidades, en sus rendimientos académicos y en su identidad personal. De este modo, las expectativas personales de los docentes y estudiantes podrán alinearse a los intereses de la institución.

Desde el aspecto metodológico, esta investigación aporta dos instrumentos validados que relacionan el liderazgo transformacional y la gestión pedagógica del docente, el cual al ser difundidos, genere nuevos estudios en otros ámbitos, proporcione ciudadanos con capacidad de liderazgo e innovación y otras destrezas, para ello promoverá a los centros educativos superiores con liderazgo el respaldo para cumplir los objetivos estratégicos y buscar en los ciudadanos el compromiso de desarrollar su comunidad, por lo que se hace necesario una docencia de calidad que gestione y aplique buenas practicas pedagógicas.

Así también generar en los docentes el interés por realizar cambios de mejoramiento en la calidad educativa y promoviéndolos a ser líderes y dinamizadores del proceso de enseñanza. Por ello se requiere en éste personal dispongan de las características del liderazgo para lograr transformar y se movilicen mediante la motivación y la consideración generando un proceso formativo que inspire a sus estudiantes y colegas.

5.3. Problema

¿Cuál es la relación entre Liderazgo Transformacional y Gestión Pedagógica en docentes De la Universidad Nacional Del Santa, Nuevo Chimbote-2018?

5.4. Conceptuación y operacionalización de las variables

5.4.1. Definición conceptual

5.4.1.1. Liderazgo Transformacional

Es el proceso en el que los líderes producen cambios radicales en sus seguidores, tanto en la forma de actuar como en la forma que tienen que concebir las cosas. (Burns, 1978)

5.4.1.2. Gestión pedagógica

Es el quehacer coordinado de acciones y recursos para potenciar el proceso pedagógico y didáctico que realizan los profesores en colectivo, para direccionar su práctica al cumplimiento de los propósitos educativos. (Loza, 2013)

5.4.2. Definición Operacional

5.4.2.1. Liderazgo Transformacional

Se menciona que se da en relación a líder seguidor y su principal característica es ser carismático de esta manera el colaborador se identifica con su líder y va poder tener más confianza para las realizaciones de sus habilidades en el trabajo, desafíos brindándole siempre su apoyo siendo guía para lograr mejores resultados. En tal sentido para medir la variable se tomó en cuanto a las dimensiones : Características del liderazgo transformacional en docentes y los indicadores: Motivación de los docentes(items 1 al items 5), Interés de los docentes por estimular a sus compañeros en la innovación y la formación académica (items 6 al items 9) , Interés de los docentes por brindar confianza y cercanía en relación a otros docentes (items 10 al items 13), Imagen que proyectan los docentes(items 14 al items 17), Tolerancia de los docentes establecimiento de redes de liderazgo (items 18 al items 20), en una escala Likert con cinco alternativas: Casi nunca: 1, Nunca: 2, Algunas veces: 3, Casi siempre: 4, Siempre: 5.

5.4.2.2. Gestión pedagógica

Para medir la variable se tomó en cuenta a las Dimensiones: Planificación, Ejecución, Evaluación. Cuyos indicadores: Planifica anticipadamente la Didáctica de sesiones de clases (items 1 al items 4), Planifica sesiones en relación al currículo, cuadro programa , hoja de programación y unidad de aprendizaje (items 5 al items 9), Planifica actividades complementarias a las sesiones de clases (items 10 al items 11), Estrategias Preinstruccionales (items 12 al items 13), Estrategias Coinstruccionales (items 14 al items 16), Estrategias Posinstruccionales (items 17 al items 18), Usa metodología Adecuada (items 19 al items 25), Criterios de evaluación (items 26 al items 28), Tipos de evaluación (items 29 al items 31), Instrumentos de evaluación (items 32 al items 34), Seguimiento de las evaluaciones (items 35 al items 36).

En una escala Likert con cinco alternativas: 1.Muy Malo, 2.Malo, 3.Regular, 4.Bueno, 5.Muy Bueno.

5.4.3. Operacionalización de las Variables

Tabla N° 1: Variable: liderazgo transformacional

Variable	Definición conceptual	Dimensiones	Indicadores	Ítems
Liderazgo transformacional	Es el proceso en el que los líderes producen cambios radicales en sus seguidores, tanto en la forma de actuar como en la forma que tienen que concebir las cosas (Burns, 1978) citado por Medina	Características del liderazgo transformacional en docentes	Motivación de los docentes.	1
				2
				3
				4
				5
			Interés de los docentes por estimular a sus compañeros en la innovación y la formación académica	6
				7
				8
				9
				10
Interés de los docentes por				10

			brindar confianza y cercanía en relación a otros docentes	11
				12
				13
			Imagen que proyectan los docentes	14
				15
				16
				17
			Tolerancia de los docentes	18
				19
				20

Tabla N°2: Variable gestión pedagógica

Variable	Definición Conceptual	Dimensiones	Indicadores	Ítems	
Gestión Pedagógica	Es el que hacer coordinado de acciones y recursos para potenciar el proceso pedagógico y didáctico que realizan los profesores en colectivo, para direccionar su práctica al cumplimiento de los propósitos Educativos. (Loza, 2013)	Planificación	Planifica anticipadamente la Didáctica de sesiones de clases.	1	
				2	
				3	
				4	
			Planifica sesiones en relación al currículo, cuadro programa, hoja de programación y unidad de aprendizaje.	5	
				6	
				7	
				8	
				9	
				Planifica actividades complementarias a las sesiones de clases	10
					11
		Ejecución	Estrategias Preinstruccionales.	12	
				13	
			Estrategias Coinstruccionales.	14	
				15	
				16	

			Estrategias Posinstruccionales	17
				18
			Usa metodología Adecuada	19
				20
				21
				22
				23
				24
				25
		Evaluación		26
			Criterios de evaluación	27
				28
				29
			Tipos de evaluación	30
				31
				32
			Instrumentos de evaluación	33
				34
				35
			Seguimiento de las evaluaciones	36

5.5. Hipótesis

Existe una relación significativa entre el liderazgo transformacional y la gestión pedagógica en docentes De la Universidad Nacional Del Santa, Nuevo Chimbote-2018.

5.6. Objetivos

5.6.1. Objetivo General

Determinar la relación entre liderazgo transformacional y la gestión pedagógica en docentes de la Universidad Nacional del Santa, Nuevo Chimbote-2018.

5.6.2. Objetivos Específicos

- Identificar el nivel de liderazgo transformacional que ejercen actualmente los docentes De la Universidad Nacional del Santa, Nuevo Chimbote-2018.
- Identificar el nivel de gestión pedagógica que ejercen los docentes De la Universidad Nacional del Santa, Nuevo Chimbote-2018.

6. Metodología

6.1. Tipo y diseño de Investigación

6.1.1. Tipo de Investigación:

Es una investigación descriptiva correlacional, porque cuando varía una variable la otra varía también, la que nos permitirá relacionar dos variables fundamentales como es el liderazgo transformacional y Gestión pedagógica. Esta correlación puede ser positiva o negativa. (Hernández, Fernández & Baptista, 2006), -La utilidad y el propósito principal de los estudios correlacionales son saber cómo se puede comportar un concepto o variable conociendo el comportamiento de las otras variables relacionadas, (p.63).

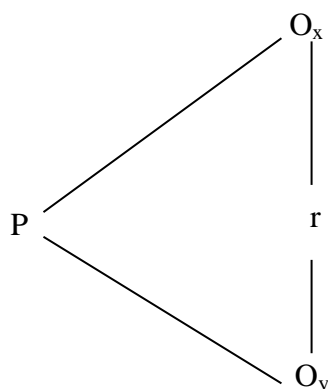
6.1.2. Diseño de Investigación:

El diseño de la investigación fue de tipo no experimental transversal, ya que no hubo manipulación de las variables en estudio, además se midió la variable en un único momento. De acuerdo con Hernández Fernández y Baptista (2014) indicaron que las investigaciones no experimentales son -estudios que se realizan sin la manipulación deliberada de variables y en los que solo se observan los fenómenos en su ambiente natural para después analizarlos (p.152).

Según Bernal (2009), indicó que el diseño transversal son -aquellas en las cuales se obtiene información del objeto de estudio una única vez en su momento dado. Estos estudios son especies de fotografías instantáneas del fenómeno de objeto de estudio (p. 118)

El diseño de investigación que se ha seleccionado es no experimental transversal de corte correlacional con dos grupos:

Cuyo esquema es:



Dónde:

P = POBLACION

O_x = liderazgo transformacional

O_y = Gestión pedagógica

r = Relación entre las variables **O_x** y **O_y**

6.2. Población y Muestra

6.2.1. Población

La población a estudiar está conformada por los 17 docentes, de la escuela de Agroindustria en el semestre académico 2018-II.

6.2.2. Muestra

En vista que se trabajara con toda la población no será necesario extraer muestra.

6.3. Técnicas e instrumentos de investigación

6.3.1. Técnica de investigación

Se aplicara la técnica de la encuesta y como instrumento el cuestionario que a continuación se detallan para las variables en el tabla N°3.

Se realizaron los siguientes procedimientos:

Primero se aplicó el cuestionario de liderazgo transformacional en horarios que no interrumpieran las clases en coordinación con los docentes. En segundo lugar, se coordinara con los docentes para la aplicación de la ficha de observación en hora de clases por un espacio de tiempo de dos horas aproximadamente por docente.

Tabla N° 3: Técnicas e instrumentos

TÉCNICAS	INSTRUMENTOS
Variable: Liderazgo transformacional	
- Encuesta	- Cuestionario
Variable: Gestión pedagógica	
- Observación	- Ficha de observación

6.3.2. Instrumentos de Investigación

Instrumento de variable liderazgo transformacional

El cuestionario para el liderazgo transformacional fue elaborado por el tesista Medina (2010) tuvo validez de contenido por juicio de expertos, está organizado en 01 dimensión características de liderazgo transformacional en docentes. Estas se organizan en 05 indicadores como son: motivación de los docentes, interés en los docentes por estimular a sus compañeros y brindar confianza con relación a otros docentes, imagen que proyectan los docentes y tolerancia de los docentes, a la vez constituyen un total de 20 ítems. La escala tipo Likert

Ficha Técnica

- Nombre: Cuestionario de liderazgo transformacional.
- Autores: Patricia Medina Zuta (2010). Adaptación de Bass y Avolio.
- Administración: Individual y colectiva
- Duración: 20 minutos aproximadamente
- Aplicación: Adultos
- Significación: Esta prueba mide el nivel de liderazgo transformacional (ver Anexo)

- Áreas que explora: Cuantifica los niveles liderazgo transformacional en razón de cinco indicadores: Motivación de los docentes, interés de los docentes por estimular a sus compañeros en la innovación y formación académica, interés de los docentes por brindar confianza y cercanía en relación a los otros docentes, Imagen que proyectan los docentes y tolerancia de los docentes.

a) Objeto de la prueba

Valoración del nivel de liderazgo transformacional que presentan las personas en su contexto social y laboral.

b) Calificación.

La calificación es de acuerdo a la siguiente escala:

Casi nunca: 1, Nunca: 2, Algunas veces: 3, Casi siempre: 4, Siempre: 5.

Instrumento de la variable gestión pedagógica

Ficha de observación para la gestión pedagógica, es una adaptación a partir del cuestionario elaborado por las tesis Oliveros (2011) y Penalva (2013). Está organizada en 03 dimensiones: planificación, ejecución y evaluación de la gestión pedagógica; la primera dimensión tiene 03 indicadores y 11 ítems. La segunda dimensión con 04 indicadores y 14 ítems, y la tercera dimensión con 04 indicadores y 12 ítems. La escala considera: básica 1.Muy Malo, 2.Malo, 3.Regular, 4.Bueno, 5.Muy Bueno.

c) Ficha Técnica.

- Nombre: Ficha de observación de Gestión Pedagógica.
- Autores: Adaptación del cuestionario de Oliveros (2011) y Penalva (2013).
- Administración: Individual.
- Duración: 120 minutos por cada docente aproximadamente
- Aplicación: Adultos

- Significación: Mide nivel de gestión pedagógica que realiza el docente en el aula. (Ver anexo)

- Áreas que explora: Cuantifica la planificación que realiza el docente con referencia a las actividades a realizar dentro y fuera del aula desde la didáctica, los planes de sesión y las actividades complementarias. También, en la etapa de ejecución las estrategias de enseñanza que realiza en la etapa previa, durante y después de las sesiones de clases y la metodología empleada. Y por último, la etapa de evaluación los criterios, los tipos e instrumentos a utilizar y el seguimiento en la evaluación.

d) Objeto de la prueba

Valorar la gestión pedagógica que realiza el docente en el aula.

e) Calificación.

La calificación es de acuerdo a la siguiente escala:

1. Muy Malo, 2. Malo, 3.Regular, 4.Bueno, 5.Muy Bueno.

Validez del instrumento

Para la validez del instrumento se empleó la técnica de –Juicio de expertos, se contó con la participación de tres profesionales los cuales manifestaron que, si tenían pertinencia las variables con sus dimensiones, indicadores y las preguntas respectivamente, además fueron de opinión favorable. Los docentes fueron: Mg. Mary esmeralda Torres Vega de Guevara magister en educación con mención en gestión educativa, Mg. Carlos Santiago Guevara Zelaya magister en Psicología, Mg Luis Antony Angulo Rodríguez con maestría en docencia y gestión educativa.

Prueba de confiabilidad de los instrumentos

Se determinó la consistencia interna del instrumento mediante el coeficiente alfa de cronbach. que es el indicador más importante, puesto que proporciona estimaciones reales de confiabilidad.

Asimismo, Hernández et al., (2014), establecieron que –la confiabilidad de un

instrumento de medición es cuando produce resultados consistentes y coherentes (p. 200).

Alfa de Cronbach: Variable Liderazgo transformacional

Alfa de Crombach	N de elementos
0.827	17

Alfa de Cronbach: Variable Gestión pedagógica

Alfa de Crombach	N de elementos
0.946	17

En función de los resultados, teniendo en cuenta el índice de correlación obtenido por el alfa de crombach igual a 0.83 para la variable liderazgo transformacional y 0.95 para la variable gestión pedagógica, los resultados tienen una confiabilidad aceptable, además de ser totalmente valido el instrumento.

Se utilizó el método de Baremo para cada variable: liderazgo transformacional y gestión pedagógica , según Aiken, 2003, señala que Tanto en las pruebas psicológicas como pedagógicas no es usual trabajar con puntajes directo, por ello, para facilitar su interpretación, se recurre a su transformación, siendo así los -principales tipos de normas los equivalentes de edad, grado, rangos percentilares y calificaciones estándar (p.73) .

6.4. Procesamiento y análisis de la información

Para estimar la relación existente entre el Liderazgo transformacional y Gestión Pedagógica, se empleó el cuestionario de Liderazgo Transformacional y la ficha de Observación de la Gestión pedagógica, en una muestra de 17 docentes que laboran en la Universidad Nacional del Santa de la ciudad de Chimbote.

Los procedimientos efectuados en el proceso investigativo fueron los siguientes: En un primer momento, solicitarle el permiso respectivo a cada docente para aplicar los instrumentos de recojo de información, explicando la confidencialidad de los datos que serían recogidos. Luego se eligió los días de aplicación del instrumento, para esta planificación se tomó en cuenta, no interferir con las labores del docente, de manera que la aplicación se efectuó en varios días. Se explicó a los docentes respecto a la importancia de conocer el Liderazgo Transformacional y su relación con La Gestión Pedagógica para mejorar la calidad de la educación. En cuanto al procesamiento de datos, después de obtener los datos en el trabajo de campo se realizó la tabulación a través del programa estadístico IBM SPSS, versión 22, asignándolos códigos a los componentes de las escalas establecidas para cada instrumento de recolección de datos.

Se realizó la prueba de bondad de ajuste y se determinó que los datos registrados provenían de una distribución no normal, por lo tanto para el contraste de hipótesis se empleó la prueba de rho de Speraman

Análisis descriptivo: Se construyó tablas, con frecuencias, figuras estadísticas explican la medición de las variables de estudio.

Análisis inferencial: Se hizo uso de la prueba de Rho Spearman para poder contrastar nuestra hipótesis de investigación, usando los siguientes criterios estadísticos: $p > 0.01$: no se relaciona, $p < 0.01$: si se relaciona significativamente.

Aspectos éticos:

- Se pedirá autorización a los directivos para la divulgación de los resultados hallados, Se cita a los autores utilizados para la presente investigación.
- Se utilizara rigurosidad para brindar objetividad en los resultados obtenidos.

7. Resultados

7.1. Presentación de resultados

Para obtener los resultados del presente trabajo de investigación titulada –Liderazgo Transformacional Y Gestión Pedagógica en docentes De la Universidad Nacional del Santa, Nuevo Chimbote – 2018

Las técnicas estadísticas que se utilizaron para procesar la información fueron la distribución de los datos en tablas de frecuencia y porcentajes, presentando las figuras donde se aprecian las barras fruto del desarrollo de la tabulación respectiva, comunicando los resultados.

La tabla 4 se presenta la distribución de frecuencias y porcentajes de los resultados obtenidos después de la tabulación respectiva de la variable Liderazgo Transformacional, así como en el figura 1 se presentan los porcentajes en cada barra que nos indican los niveles respectivos, además se describe la interpretación.

En la tabla 5 se presenta la distribución de frecuencias y porcentajes de los resultados obtenidos después de la tabulación respectiva de la variable gestión pedagógica, así como en el figura 2 se presentan los porcentajes en cada barra que nos indican los niveles bajo, medio y alto, además se describe la interpretación. Así mismo al desarrollar la estadística inferencial con la prueba de correlación Rho de Spearman, se toma la decisión respectiva de rechazar la hipótesis nula y aceptamos la hipótesis alterna determinando que existe relación entre las variables Liderazgo Transformacional y Gestión Pedagógica en docentes De la Universidad Nacional del Santa, Nuevo Chimbote – 2018.

7.2. Análisis y descripción de los resultados

Tabla 4.

Nivel de liderazgo transformacional de la muestra de estudios de los docentes de la Universidad Nacional del Santa, Nuevo Chimbote – 2018.

NIVEL	Frecuencia	Porcentaje
BAJO	2	12%
MEDIO	5	29%
ALTO	10	59%
Total	17	100%

Fuente.- Aplicación del cuestionario a docentes de la Universidad Nacional del Santa, Nuevo Chimbote – 2018.

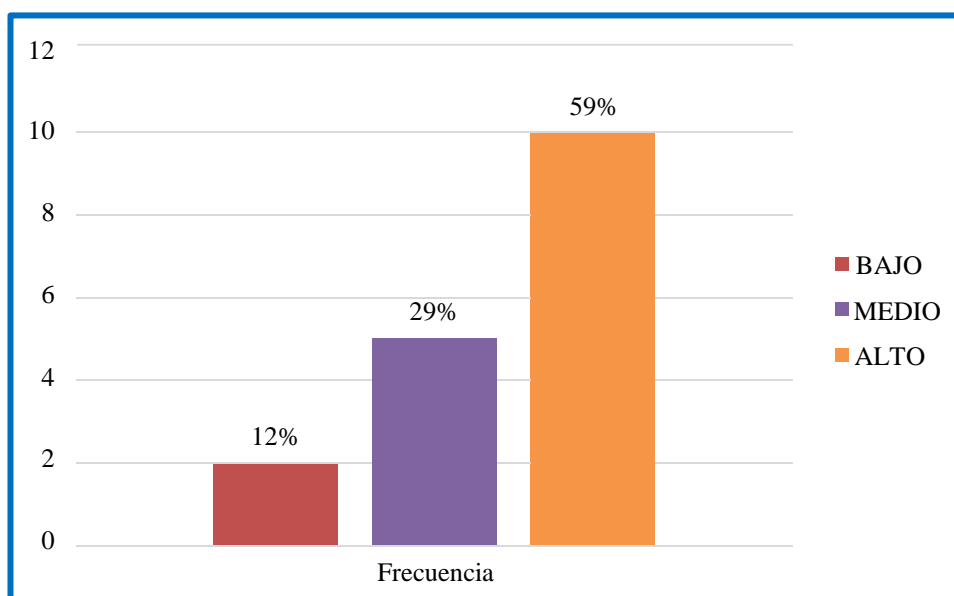


Figura 1.

Representación de los niveles en porcentajes que muestra la variable Liderazgo Transformacional de los docentes De la Universidad Nacional del Santa, Nuevo Chimbote – 2018”.

Fuente: Tabla 4.

Como se observa en la Tabla 4 y Figura 1, de los 17 Docentes que se les aplico el cuestionario, 02 docentes que representan el 12% se encuentran en el nivel bajo, 05 docentes que representan el 29% se encuentran en el nivel

medio y 10 docentes que representan el 59% el nivel alto de la variable liderazgo transformacional que ejercen los docentes de la universidad nacional del santa, respectivamente, es decir se considera en esta variable que el nivel fue Alto.

Tabla 5.

Nivel de gestión pedagógica de la muestra de estudio en docentes de la Universidad Nacional del Santa, Nuevo Chimbote – 2018.

NIVEL	Frecuencia	Porcentaje
BAJO	2	12%
MEDIO	4	24%
ALTO	11	65%
Total	17	100%

Fuente.- Aplicación de la ficha de observación a docentes de la Universidad Nacional del santa, Nuevo Chimbote – 2018

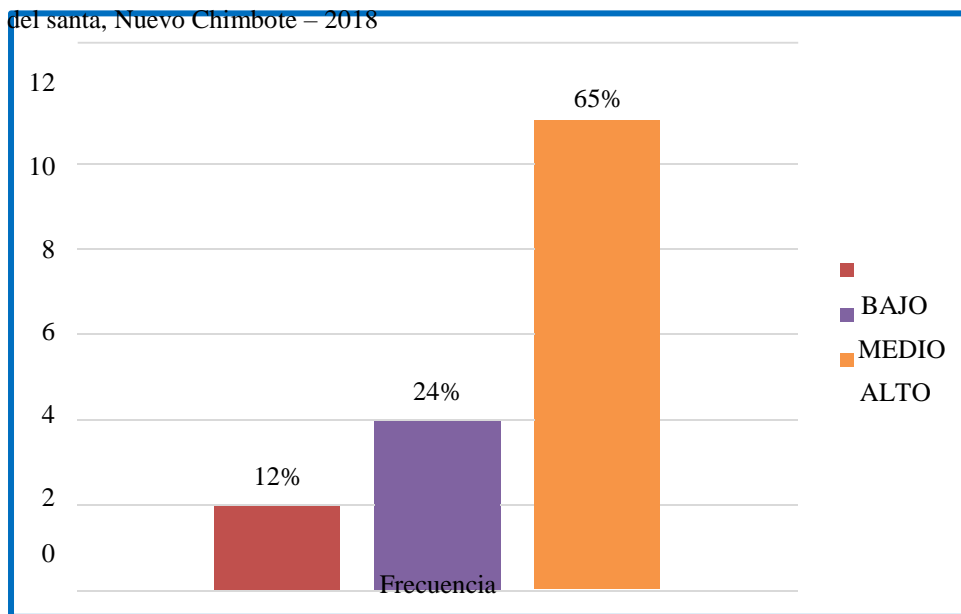


Figura 2.

Representación de los niveles en porcentajes que muestra la variable gestión pedagógica en docentes De la Universidad Nacional del Santa, Nuevo Chimbote – 2018”.

Fuente: Tabla 5.

Como se observa en la Tabla 5 y Figura 2, de los 17 Docentes que se les aplicó la ficha de observación, 02 docentes que representa el 12% se encuentran en el nivel bajo, 04 docentes que representan el 24% se encuentran en el nivel medio y 11 docentes que representan el 65% se encuentran en el nivel alto de gestión pedagógica que ejercen los docentes de la universidad nacional del santa, respectivamente, es decir se considera en esta variable que el nivel mayor fue alto.

7.3. Prueba de verificación de hipótesis

Para verificar la hipótesis estadística se usó la prueba de correlación Rho de Spearman por tratarse de dos variables cualitativas, luego de usar el SPSS versión 22, presentamos los siguientes resultados:

H_1 : existe relación significativa entre el liderazgo transformacional y la gestión pedagógica en docentes De la Universidad Nacional Del Santa, Nuevo Chimbote-2018.

H_0 : No existe relación significativa entre el liderazgo transformacional y la gestión pedagógica en docentes De la Universidad Nacional Del Santa, Nuevo Chimbote-2018.

Tabla 6.*Presentacion de resultados de la prueba de correlación de Rho de Spearman*

Correlaciones				
			Liderazgo T.	Gestión P.
Rho de Spearman	Liderazgo T	Coefficiente de correlación	1.000	.985**
		Sig. (bilateral)	.	.000
		N	17	17
	Gestión P.	Coefficiente de correlación	.985**	1.000
		Sig. (bilateral)	.000	.
		N	17	17

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

Fuente.- Datos registrados en el registro auxiliar del investigador.

Nivel de significancia: Para determinar el rechazo o la aceptación de la hipótesis nula (Ho), se establece un nivel de significancia que por convención se ha establecido el 0,01. Es decir, sólo se permite un margen de error menor a ese valor (Supo, 2012, p. 17).

Se observa para la muestra de 17 docentes, la correlación Rho de Spearman es de 0,985 , es decir, que al aumentar el nivel de la variable liderazgo transformacional, aumenta también el nivel de gestión pedagógica, así también es significativa al 1%, dado que la significancia bilateral obtenida es de 0.000, menor a 0.01 establecido , por lo tanto, ante tal resultado correlacional , se rechaza la hipótesis nula y se acepta a hipótesis de la investigación que establece que existe una relación significativa entre el liderazgo transformacional y la gestión pedagógica en docentes de la Universidad Nacional Del Santa, Nuevo Chimbote-2018.

8. Análisis y discusión

Los resultados obtenidos guardan relación con la investigación de Luperdi (2018) en su tesis para optar el grado de maestro titulado: Liderazgo transformacional y gestión pedagógica en docentes de una institución educativa superior tecnológica Del distrito de Villa el Salvador, realizado en Perú. Al apreciar sus resultados existe una relación significativa positiva es decir hay una correlación alta entre liderazgo transformacional y gestión pedagógica, por lo que concluye que a mejor liderazgo transformacional mejor es la Gestión Pedagógica. Coincidimos con esta investigación ya que de igual manera en nuestros resultados para una muestra de 17 docentes, la correlación Rho de Spearman es de 0,985 es decir, relación o dependencia que existe entre las variables liderazgo transformacional y gestión pedagógica docente es de significatividad alta.

Así mismo también coincide con la investigación de Polido (2015), donde Se comprobaron las hipótesis planteadas ya que las correlaciones obtenidas fueron positivas y significativas. Se comprobó que a medida que se incrementaba el nivel de liderazgo transformacional se incrementaban correlativamente los niveles de la gestión educativa de los Institutos Superiores Tecnológicos Públicos del Cono Sur de Lima.

En nuestra investigación rechazamos la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. Determinando que existe una relación de significatividad alta entre las variables liderazgo transformacional y gestión pedagógica en docentes de la Universidad Nacional Del Santa, Nuevo Chimbote-2018.

Asimismo Según Portocarrero (2015), En su tesis de posgrado titulada -Liderazgo Directivo Transformacional y Desempeño Laboral Docente en el Centro Educativo Técnico Productivo publico Promae Rímac, 2015, Este estudio se enmarca dentro de la investigación descriptivo correlacional, pues busca describir la relación existente entre dos variables: Liderazgo Directivo Transformacional y desempeño laboral docente, apoyándose en el método

hipotético deductivo; Se llegó a la siguiente conclusión: existe una relación directa y alta ($p= 0,000$ y $r = 0.918$) entre las variables en mención.

Los resultados de nuestra investigación coinciden ya que existe una relación o dependencia entre las variables liderazgo transformacional y gestión pedagógica y es de significatividad alta con un Coeficiente de correlación Spearman de 0,985.

De igual manera coincide con la investigación de Rocha (2011), En su tesis titulada: El liderazgo transformacional y el clima organizacional en la facultad de Ciencias Sociales y Humanidades de la Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle la Cantuta Chosica, Lima, 2011. Se determinó la relación entre las variables de estudio, apoyándose en el método hipotético deductivo; se pudo afirmar mediante el coeficiente de correlación no paramétrico de Rho de Spearman 0.787 y un $p = .000 < .0.5$, el cual indica que el liderazgo transformacional se relaciona con el clima organizacional.

También se coincide con la investigación de Rivera (2015), en su trabajo de investigación titulado: La importancia de la gestión y el liderazgo escolar en las instituciones de educación media superior tecnológica (CETIS Y CBTIS) del estado de Tlaxcala. Donde los elementos fundamentales son el liderazgo educativo y la gestión escolar, la conexión entre ambos elementos influye en un cambio significativo en la cultura organizacional y académica de las instituciones de educación media superior tecnológica (CETIS Y CBTIS).

El resultado de nuestra investigación encuentra coincidencias ya que establece la relación entre Liderazgo Transformacional y Gestión Pedagógica aplicando un cuestionarios y una ficha de observación ambos instrumentos solo a los docentes universitarios de igual manera en otros estudios para determinar la relación entre ambas variables se seleccionaron y aplicaron varios cuestionarios y entrevistas como instrumentos a los docentes.

9. Conclusiones y recomendaciones

9.1. Conclusiones

1. Se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. es significativa al 1% dado que la significancia bilateral obtenida $p=0.000<0.01$, determinando que existe una relación de significatividad alta entre las variables liderazgo transformacional y la gestión pedagógica en docentes De la Universidad Nacional del Santa, Nuevo Chimbote-2018.
2. El nivel de liderazgo transformacional que ejercen actualmente los docentes de la Universidad Nacional del Santa, Nuevo Chimbote-2018. En el nivel alto se obtuvo un porcentaje de 59% mientras que en los otros niveles fue así: nivel medio con un porcentaje de 29% y para el nivel bajo fue de 12% respectivamente considerando en esta variable que el nivel fue alto.
3. El nivel de gestión pedagógica que ejercen los docentes de la Universidad Nacional del Santa, Nuevo Chimbote-2018. En el nivel alto se obtuvo un porcentaje de 65% mientras que en los otros niveles fue así: nivel medio con un porcentaje de 24% y para el nivel bajo fue de 12% respectivamente considerando en esta variable que el nivel fue alto.
4. Se desarrolló el coeficiente de correlación Rho de Spearman que fue de $r = 0.985$, es decir, relación o dependencia que existe entre la variables liderazgo transformacional y la gestión pedagógica es de significatividad alta. Por lo que se acepta la hipótesis de investigación.

9.2. Recomendaciones

1. Se recomienda al director de Escuela de la facultad de Ingeniería Agroindustrial de la Universidad Nacional del Santa, fomentar capacitaciones a fin de intercambiar experiencias e incrementar conocimientos entre docentes, buscando siempre mantener una buena gestión pedagógica, una buena motivación de los docentes, el interés de los docentes por estimular a sus compañeros y brindar confianza, la imagen que proyectan y la tolerancia, para posteriormente mejorar el nivel de liderazgo transformacional que poseen los docentes en esta universidad.
2. Utilizar el coaching como herramienta para descubrir el mayor potencial de los docentes dentro de sus asignaturas desarrollando así sus habilidades y competencias, la cual contribuirá a la formación de líderes transformacionales siendo estos los estudiantes, buscando elevar el grado de conciencia y aportar a su crecimiento personal y profesional y conseguir mejorar el desempeño mediante el conocimiento y a sí mismo a través de la transformación para tener resultados exitosos.
3. Asimismo se recomienda a los estudiantes de Pos grado que realicen posteriores investigaciones sobre las variables Liderazgo transformacional y gestión Pedagógica, que partan de este estudio y ahora realicen investigación dirigidas esta vez a los estudiantes, personal administrativo y padres de familia para conocer las necesidades y exigencias de la población educativa de Nuevo Chimbote, a fin de mostrar mejoras en la calidad educativa.

10. Agradecimiento

A Dios por permitirme llegar hasta donde he llegado y dirigirme por el sendero correcto. Te lo agradezco, padre celestial.

A mi Alma Mater por darme la Oportunidad de continuar mis estudios de postgrado.

Agradezco a mis formadores, personas de gran sabiduría quienes se han esforzado por ayudarme; docentes quienes con sus conocimientos, experiencia, paciencia y su motivación han logrado la culminación de la misma.

A mi Asesor por estar siempre apoyándome para la realización correcta de este informe de Investigación.

11. Referencias Bibliográficas

- Agudelo, S. (1993). *Doce temas de formación*. Uruguay: Cinterfor.
- Aiken, Lewis (2003). *Test psicológicos y evaluación*. México: Editorial Pearson Educación.
- Bass B. y Riggio R. (2006). *Transformational leadership Mahwah*, EEUU: Lawrence Erlbaum Associates.
- Bass, B. y Avolio, B. (2006). *Manual for the multifactor leadership questionnaire*. EEUU: Lawrence Erlbaum Associates.
- Bernal, C. A. (2009). *Metodología de la investigación*. Colombia: Pearson Educación.
- Bolívar, A. (2009). Una Dirección para el aprendizaje. *REICE*. 7 (1). 1-4.
- Bolívar, A. (2014). *Liderazgo educativo y desarrollo profesional docente: Una revisión Internacional*. Concepción, Chile: RIL editores.
- Bracho, O. y Garcia, J. (2013). Algunas consideraciones teóricas sobre el liderazgo transformacional. *Telos*. 15 (2), 165-177.
- Briones Rojas, César Augusto, (2015). Relación del liderazgo transformacional del docente con el desempeño de los estudiantes de la especialidad de Educación Primaria IV Ciclo en el Instituto de Educación Superior Pedagógico Público Arístides Merino de Celendín. (Tesis de maestría, Universidad Nacional escuela de postgrado de Cajamarca), Repositorio Institucional.
- Burns, McGregorg (1978). *Teoría del Liderazgo Transformacional*. New York: Harper and Row
- Castro, F. (2005). Gestión curricular: una mirada sobre el curriculum y la institución educativa. *Horizontes Educativas*. 07 (10), 13-25.
- Conde, S. (2013). Estudio de la gestión de la convivencia escolar en centros de educación Secundaria de Andalucía: una propuesta de evaluación basada en el modelo EFQM. (Tesis doctoral, Universidad de Huelva). Repositorio Institucional.

- Conger J. y Riggio R. (2007). *The practice of leadership. Developing the next generation of leaders*. EEUU: Hardcover
- Covey, S. (1998). *Liderazgo centrado en principios*. Barcelona: Paidós.
- Cuevas, R. (2011). *Gerencia, gestión y liderazgo educativos*. Lima, Perú: San Marcos E.I.R.L.
- Díaz, B.; Hernández, F.; Hernández, G. (1998). *Estrategias docentes para un aprendizaje significativo. Una interpretación constructivista*. México: Mc Graw Hill.
- Flores, D. (2012). *Gestión, liderazgo y valores en la Unidad Educativa Experimental FAE N° 1, de la ciudad de Quito, durante el año lectivo 2010-2011*. (Tesis de maestría, Universidad Técnica Particular de Loja), Ecuador. Repositorio Institucional.
- García, I. (2010). *Sistema de Evaluación*. Universidad de Salamanca. España: Electronica gratuita.
- García, M. (2011). Liderazgo transformacional y la facilitación de la aceptación al cambio organizacional. *Pensamiento Psicológico*. *Dialnet*. 9(16). 41-45.
- Gómez, R. (2008). El liderazgo empresarial para la innovación tecnológica en las micro, pequeñas y medianas empresas. *Universidad & Empresa*, 5 (11), 62-91.
- Hernández S., R., Fernández C., C., & Baptista L., M. (2014). *Metodología de la Investigación*. México: Mc Graw Hill.
- Hernández, R., Fernández, C. & Baptista, P. (2006). *Metodología de la Investigación*. México: Mc Graw Hill.
- Hutchins S. (sf). El liderazgo, un desempeño efectivo. (Blog educativo) Recuperado de: <https://mep.janium.net/janium/Documentos/liderazgo.pdf>. [Fecha de consulta: 08 de septiembre].
- Izquierdo, B., (2013). Liderazgo para la mejora de las instituciones de educación superior. Estudio situado en las universidades públicas de

- México. (Tesis de Maestría, Universidad de Guadalajara). México. Repositorio Institucional.
- Lauro, S. (2013). Gestión Pedagógica en el aula: Clima social escolar, desde la percepción de estudiantes y profesores del séptimo año de educación básica de los Centros Educativos Alfredo Pérez Guerrero de la parroquia Cuchaenza, Cantón Morona y Alfredo Germani de la parroquia y Cantón Sucúa provincia Morona Santiago, en el año lectivo 2011-2012.(tesis de Maestría, Universidad Técnica Particular de Loja), Ecuador. Repositorio Institucional.
- Leithwood, Kenneth, Mascall, Blair, y Strauss (2009).*Distributed leadership according to the evidence*. EEUU: Routledge Press.
- Lerma, A. (2007). *Liderazgo emprendedor: cómo ser un emprendedor de éxito y no morir en el intento*. México: Thompson
- Loza, G. (2013). El liderazgo Directivo en la Gestión Pedagógica de las Escuelas de Calidad. (Tesis de grado, Universidad Pedagógica Nacional de Colombia). Repositorio Institucional.
- Lupano, M., y Castro, A. (2008). Estudios sobre el liderazgo - Teorías y Evaluación. *Psicodebate*. 6 (29), 107-121.
- Luperdi, R., (2018).Liderazgo transformacional y gestión pedagógica en docentes de una institución educativa superior tecnológica del distrito de villa el salvador. (Tesis de maestría, Universidad Peruana Cayetano Heredia), Repositorio Institucional.
- Medina, D. (2010). El Liderazgo Transformacional en los docentes de un colegio de gestión cooperativa de la ciudad de Lima. (Tesis de Maestría, Universidad Católica del Perú), Repositorio Institucional.
- Minedu (2014). Marco de Buen Desempeño Docente. (Blog educativo) Recuperado de: <http://www.minedu.gob.pe/pdf/ed/marco-de-buen-desempeno-docente.pdf>. [Fecha de consulta: 14 de septiembre].

- Oliveros, D. (2011). Liderazgo del Docente y Gestión Pedagógica en Educación Media General (tesis maestría, Universidad de Zulia. Maracaibo, Venezuela) Repositorio Institucional.
- Penalva, A.; Hernández, M. y Guerrero, C. (2013). La gestión eficaz del docente en el aula. Un estudio de caso. *Electrónica Interuniversitaria. Vol 16 (2)*, 77-91.
- Pérez L., C. L. (2008). *Técnicas de análisis multivariante de datos, aplicaciones con SPSS. En C. P. López, Introducción a las técnicas de análisis multivariante de datos*. Madrid, España: Pearson educacion S.A.
- Piña, H. y Fernández, M. (2008). Gestión Administrativa, su articulación con la Gestión Pedagógica en los centros Educativos Mercedes Consuelo Matos y Francisco del Rosario Sánchez, año 2007-2008 (Tesis de pregrado, Instituto superior de formación docente Salome Ureña, España), Repositorio Institucional.
- Polido, M. (2015). Liderazgo transformacional y gestión educativa de los Institutos Superiores Tecnológicos Públicos del Cono Sur de Lima, 2015 (Tesis de Maestría, Universidad Cesar Vallejo), Repositorio Institucional.
- Portocarrero., D. (2015). Liderazgo directivo transformacional y desempeño laboral docente en el Centro Educativo Técnico Productivo Promae Rímac, 2015 (Tesis de Maestría, Universidad Cesar Vallejo), Repositorio Institucional.
- Riggio R. y Lee J. (2007). Emotional and interpersonal competencies and leader development. *Human Resource Management Review, 17(4)*, 418-426.
- Riggio, R., y Reichard, R. (2008). The emotional and social intelligences of effective leadership: An emotional and social skill approach. *Journal of Managerial Psychology, 23(2)*, 169-185.
- Rivera, J. (2011). *Herramientas de Gestión educativa*. Bogotá, Colombia: Magisterio.

- Rivera, J. (2015). La importancia de la gestión y el liderazgo escolar en las instituciones de educación media Superior Tecnológico (CETIS YCBTIS) del estado de Tlaxcala. *RIDE*, 6 (11), 01-23.
- Rocha, T. (2011). El liderazgo transformacional y el clima organizacional en la facultad de Ciencias Sociales y Humanidades de la Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle la Cantuta Chosica, Lima, 2011 (Tesis maestría, Universidad Cesar Vallejo), Repositorio Institucional.
- Salinas, E. (2014). La Calidad de la Gestión Pedagógica y su relación con la práctica docente en el nivel secundaria de la Institución Educativa Policía Nacional del Perú Juan Linares Rojas, Oquendo, Callao-2013 (Tesis maestría, Universidad Nacional Mayor de San Marcos), Repositorio Institucional.
- Sierra, G. (2016). Liderazgo educativo en el siglo XXI, desde la perspectiva del emprendimiento sostenible. *Rev.esc.adm.neg*, 81(01), 111-129.
- Supo, J. (2012). *Seminario de investigación científica, sinopsis del libro*. México: México.
- Toapanta, D. y Bustamante, S. (2012). Incidencia de los estándares de calidad en la gestión pedagógica Institucional de los Centros de Educación Inicial Fiscal del Centro Histórico de Quito y elaboración de estándares de aprendizaje para Educación Inicial 3 a 5 años. (Tesis maestría, Universidad Central del Ecuador), Repositorio Institucional.
- Torres E. (2014). Gestión educativa y su relación con la práctica docente en las instituciones educativas emblemáticas de la ciudad de Puno, 2014, Perú. *Scielo*, 06(1), 01-08.
- Valenzuela, B., Campa, R., y León, M. (Mayo de 2013). Liderazgo pedagógico y calidad educativa en las instituciones de educación superior: percepciones de los estudiantes de la Universidad de Sonora, México. (Blog educativo) Recuperado de: <http://www.leadquaed.com/docs/PUBLICACION%20CONGRESO%2>

0LIDERADGO%20EDUCATIVO.pdf [Fecha de consulta: 20 de diciembre del 2018].

Vargas, D. (2010). Gestión Pedagógica del Trabajo Docente a través de grupos cooperativos. (Tesis maestría, Pontificia Universidad Católica del Perú), Repositorio Institucional.

Velásquez, L. (2006). *Habilidades Directivas y Técnicas de Liderazgo*. España: Ideas.

12. Anexos

A. BAREMOS

Rangos:

Liderazgo Transformacional

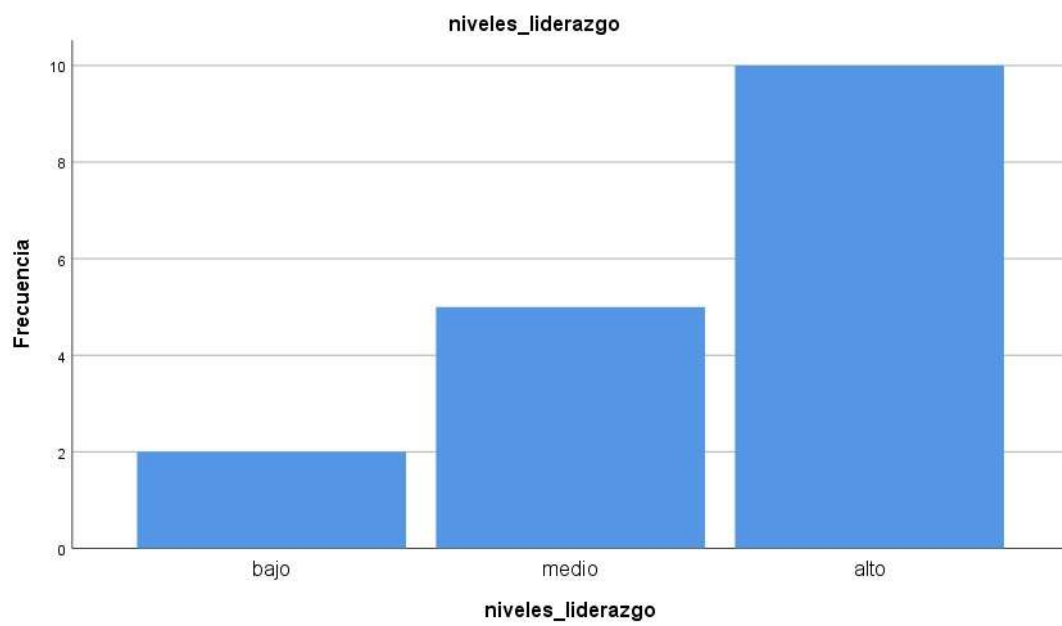
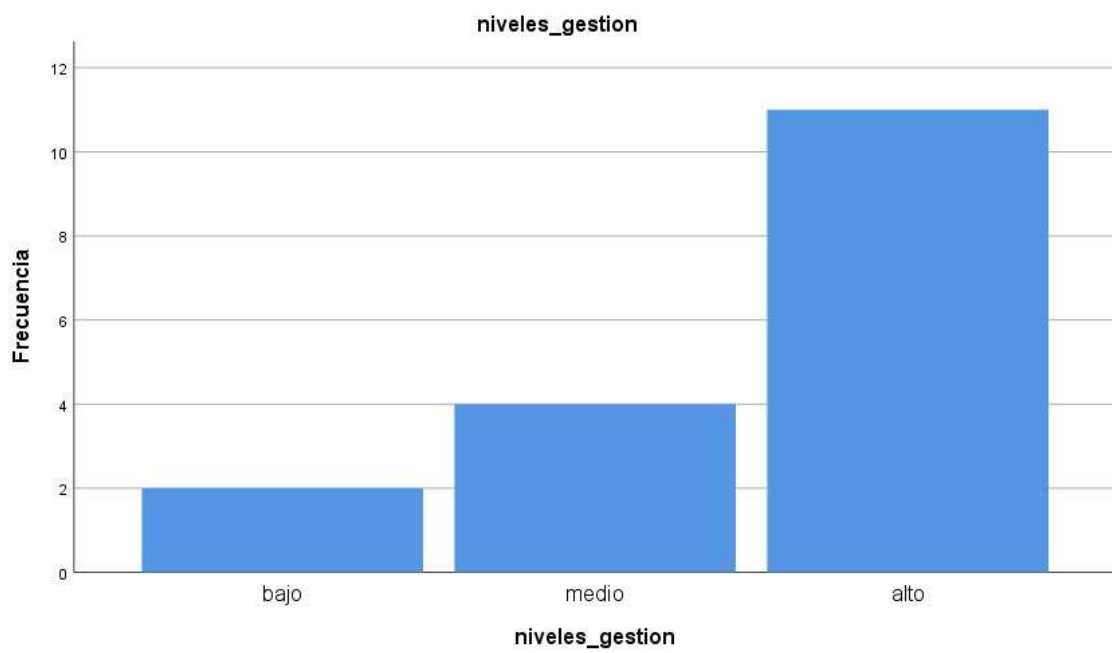
BAJO	2.4	-	3.0
MEDIO	3.1	-	3.7
ALTO	3.8	-	4.5

Gestión Pedagógica

BAJO	2.1	-	2.8
MEDIO	2.9	-	3.6
ALTO	3.7	-	4.6

Niveles Gestión pedagógica					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje	Porcentaje
		válido			acumulado
Válido	bajo	2	11.8	11.8	11.8
	medi	4	23.5	23.5	35.3
	o				
	alto	11	64.7	64.7	100.0
	Tota	17	100.0	100.0	
	l				

Niveles Liderazgo Transformacional					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje	Porcentaje
		válido			acumulado
Válido	bajo	2	11.8	11.8	11.8
	medio	5	29.4	29.4	41.2
	alto	10	58.8	58.8	100.0
	Total	17	100.0	100.0	



B. PRUEBA DE BONDAD DE AJUSTE.

Prueba de bondad de ajuste para las variables en estudio

	Prueba de normalidad			Shapiro-Wilk		
	Kolmogorov-Smirnov ^a			Estadístico	gl	Sig.
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Liderazgo Transformacional	.150	17	.200*	.910	17	.099
Gestión Pedagógica	.203	17	.061	.822	17	.004

*. Esto es un límite inferior de la significación verdadera.

a. Corrección de significación de Lilliefors

Para la prueba de normalidad se utilizó la prueba de Shapiro- Wilk, por tener menos de 20 items se presentan los valores obtenidos para la variable liderazgo transformacional y la variable gestión pedagógica

Se observa que los valores obtenidos presentan distribución no normal ($p < .05$).

Además se presenta el valor de las variable liderazgo transformacional y gestión pedagógica el cual presenta distribución no normal. En tal sentido según los resultados obtenidos se empleará para la prueba de hipótesis estadísticos no paramétricos Rho de Spearman (Pérez, 2008)

CÁLCULO DEL COEFICIENTE ALFA DE CRONBACH:

$$\alpha = \frac{k}{k-1} \left[1 - \frac{\sum S_i^2}{S_T^2} \right]$$

Dónde:

- K : Es el número de ítems.
 $\sum S_i^2$: Sumatoria de varianzas de los ítems.
 S_T^2 : Varianza de la suma de los ítems.
 α : Coeficiente de Alfa de Cronbach.

Cuadro N° 01 variable. Liderazgo Transformacional

DOCENTES	ITEMS																			
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
1	5	4	3	1	4	5	5	3	4	5	4	3	4	2	5	5	5	3	4	3
2	5	5	5	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	2	5	5	2	4	5
3	5	5	5	1	2	5	5	2	3	5	5	2	1	1	3	1	3	3	3	3
4	3	2	2	1	5	5	5	3	4	3	3	5	4	2	5	5	4	5	4	5
5	3	3	4	2	2	5	5	2	4	4	3	3	2	5	5	4	4	5	4	3
6	5	5	5	3	5	5	3	2	3	5	5	3	5	5	5	5	4	5	5	3
7	1	2	1	1	1	1	3	1	1	1	1	3	5	5	2	1	5	5	5	3
8	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	4	2	2	5	5	5
9	5	3	3	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	3	3	3	3	1	3	5
10	4	4	3	4	5	4	3	3	4	5	4	3	3	3	2	3	3	3	3	3
11	4	3	3	2	2	5	5	4	4	5	4	5	1	2	5	5	2	3	3	3
12	3	3	2	2	5	5	5	5	4	5	5	2	1	5	5	5	3	4	4	4
13	5	5	4	3	5	5	5	5	5	5	5	4	2	2	5	5	2	4	5	5
14	5	4	3	3	5	5	5	5	4	5	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3
15	5	4	3	3	5	5	5	5	3	5	3	5	5	5	5	4	5	4	4	4
16	5	3	3	2	5	5	5	5	4	5	5	5	3	4	5	4	3	4	4	4
17	1	2	1	1	2	1	1	1	1	1	4	3	3	5	5	5	5	3	3	3

Cuadro N° 2

DOCENTES	ITEMS																			
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
1	5	4	3	1	4	5	5	3	4	5	4	3	4	2	5	5	5	3	4	3
2	5	5	5	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	2	5	5	2	4	5
3	5	5	5	1	2	5	5	2	3	5	5	2	1	1	3	1	3	3	3	3
4	3	2	2	1	5	5	5	3	4	3	3	5	4	2	5	5	4	5	4	5
5	3	3	4	2	2	5	5	2	4	4	3	3	2	5	5	4	4	5	4	3
6	5	5	5	3	5	5	3	2	3	5	5	3	5	5	5	5	4	5	5	3
7	1	2	1	1	1	1	3	1	1	1	1	3	5	5	2	1	5	5	5	3
8	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	4	2	2	5	5	5
9	5	3	3	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	3	3	3	3	1	3	5
10	4	4	3	4	5	4	3	3	4	5	4	3	3	3	2	3	3	3	3	3
11	4	3	3	2	2	5	5	4	4	5	4	5	1	2	5	5	2	3	3	3
12	3	3	2	2	5	5	5	5	4	5	5	2	1	5	5	5	3	4	4	4
13	5	5	4	3	5	5	5	5	5	5	5	4	2	2	5	5	2	4	5	5
14	5	4	3	3	5	5	5	5	4	5	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3
15	5	4	3	3	5	5	5	5	3	5	3	5	5	5	5	4	5	4	4	4
16	5	3	3	2	5	5	5	5	4	5	5	5	3	4	5	4	3	4	4	4
17	1	2	1	1	2	1	1	1	1	1	4	3	3	5	5	5	5	3	3	3
TOTAL	69	62	54	41	68	74	75	61	63	74	67	64	57	61	67	65	61	62	66	64
VARIANZA POR ITEMS	1.93	1.24	1.53	1.76	2.25	1.74	1.38	2.38	1.47	1.87	1.18	1.32	2.37	2.01	2.06	2.03	1.26	1.37	0.61	0.82

k	20
k-1	19

SECCIÓN 01	1.05263157
---------------	------------

ΣV_i	32,57
V_t	152

SECCIÓN 02	0,79
ABSOLUTO 02	0,79

ALFA DE CRONBACH	0,83
-----------------------------	-------------

Análisis de consistencia:

Podemos observar que la aplicación de nuestro instrumento es consistente teniendo como resultado un **0,83** lo que evidencia FIABILIDAD ALTA en esta encuesta.

Interpretación de la significancia de $\alpha = 0.83$; lo que significa que los resultados de opinión de los 17 Docentes respecto a los ítems considerados se encuentran correlacionados de manera altamente confiable y muy aceptable.

Cuadro N° 3 Para la Variable: Gestión Pedagógica

DOCENTES	ITEMS																																				
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	
1	5	4	3	1	4	5	5	3	4	5	4	3	4	2	5	5	5	3	4	3	4	5	5	3	4	5	4	3	1	4	5	4	3	4	5	5	
2	5	5	5	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	2	5	5	2	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	5	5	4	5	5	5	5	5
3	5	5	5	1	2	5	5	2	3	5	5	2	1	1	3	1	3	3	3	3	2	5	5	2	3	5	5	5	1	2	5	3	3	2	5	5	
4	3	2	2	1	5	5	5	3	4	3	3	5	4	2	5	5	4	5	4	5	5	5	5	3	4	3	2	2	1	5	5	4	5	5	5	5	
5	3	3	4	2	2	5	5	2	4	4	3	3	2	5	5	4	4	5	4	3	2	5	5	2	4	4	3	4	2	2	5	4	3	2	5	5	
6	5	5	5	3	5	5	3	2	3	5	5	3	5	5	5	5	4	5	5	3	5	5	3	2	3	5	5	5	3	5	5	5	3	5	5	3	
7	1	2	1	1	1	1	3	1	1	1	1	3	5	5	2	1	5	5	5	3	1	1	3	1	1	1	2	1	1	1	1	5	3	1	1	3	
8	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	4	2	2	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	4	5	
9	5	3	3	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	3	3	3	3	1	3	5	5	4	5	5	5	5	3	3	5	5	4	3	5	5	4	5	
10	4	4	3	4	5	4	3	3	4	5	4	3	3	3	2	3	3	3	3	3	5	4	3	3	4	5	4	3	4	5	4	3	3	5	4	3	
11	4	3	3	2	2	5	5	4	4	5	4	5	1	2	5	5	2	3	3	3	2	5	5	4	4	5	3	3	2	2	5	3	3	2	5	5	
12	3	3	2	2	5	5	5	5	4	5	5	2	1	5	5	5	3	4	4	4	5	5	5	5	4	5	3	2	2	5	5	4	4	5	5	5	
13	5	5	4	3	5	5	5	5	5	5	5	4	2	2	5	5	2	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	3	5	5	5	5	5	5	5	
14	5	4	3	3	5	5	5	5	4	5	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	5	5	5	5	4	5	4	3	3	5	5	3	3	5	5	5	
15	5	4	3	3	5	5	5	5	3	5	3	5	5	5	5	4	5	4	4	4	5	5	5	5	3	5	4	3	3	5	5	4	4	5	5	5	
16	5	3	3	2	5	5	5	5	4	5	5	5	3	4	5	4	3	4	4	4	5	5	5	5	4	5	3	3	2	5	5	4	4	5	5	5	
17	1	2	1	1	2	1	1	1	1	1	4	3	3	5	5	5	5	3	3	3	2	1	1	1	1	1	2	1	1	2	1	3	3	2	1	1	
TOTAL	6	6	5	4	6	7	7	6	6	7	6	6	5	6	6	6	6	6	6	6	6	7	7	6	6	7	6	5	4	6	7	6	6	6	6	7	7

	9	2	4	1	8	4	5	1	3	4	7	4	7	1	7	5	1	2	6	4	8	4	5	1	3	4	2	4	1	8	4	6	4	8	4	5	
VARIA	1	1	1	1	2	1	1	2	1	1	1	1	2	2	2	2	1	1	0	0	2	1	1	2	1	1	1	1	1	2	1	0	0	2	1	1	
NZA
POR	9	2	5	7	2	7	3	3	4	8	1	3	3	0	0	0	2	3	6	8	2	7	3	3	4	8	2	5	7	2	7	6	8	2	7	3	
ITEMS	3	4	3	6	5	4	8	8	7	7	8	2	7	1	6	3	6	7	1	2	5	4	8	8	7	7	4	3	6	5	4	1	2	5	4	8	

k	36
k-1	35

SECCIÓN 01	1.028571
---------------	----------

ΣV_i	58,99
V_t	731

SECCIÓN 02	0,92
ABSOLUTO 02	0,92

ALFA DE CRONBACH	0,95
---------------------------------	-------------

Análisis de consistencia:

Podemos observar que la aplicación de nuestro instrumento es consistente teniendo como resultado un **0,95** lo que evidencia FIABILIDAD ALTA en esta ficha de observación.

Interpretación de la significancia de $\alpha = 0,95$; lo que significa que los resultados de los 17 Docentes respecto a los ítems considerados se encuentran correlacionados de manera altamente confiable y muy aceptable.

PRUEBA DE HIPOTESIS CON Rho DE SPEARMAN

DOCENTES	Prom V1	Prom V2
1	3.9	3.9
2	4.5	4.6
3	3.2	3.4
4	3.8	3.9
5	3.6	3.6
6	4.3	4.3
7	2.4	2.1
8	4.5	4.6
9	4.0	4.2
10	3.5	3.6
11	3.5	3.6
12	3.9	4.1
13	4.3	4.5
14	3.6	3.9
15	4.4	4.4
16	4.2	4.3
17	2.6	2.1

Una vez obtenido los datos promedios de cada variable para cada docente se aplica la fórmula de spearman para determinar si existe correlación entre las variables

Ordenamos las columnas

N° Orden	Prom V1 (i)	Prom V2 (t)	ORDEN i	ORDEN t	d	d2
1	2.4	2.1	1	1.5	0.5	0.25
2	2.6	2.1	2	1.5	0.5	0.25
3	3.2	3.4	3	3	0	0
4	3.5	3.6	4.5	5	0.5	0.25
5	3.5	3.6	4.5	5	0.5	0.25
6	3.6	3.6	6.5	5	1.5	2.25
7	3.6	3.9	6.5	8	1.5	2.25
8	3.8	3.9	8	8	0	0
9	3.9	3.9	9.5	8	1.5	2.25
10	3.9	4.1	9.5	10	0.5	0.25
11	4.0	4.2	11	11	0	0
12	4.2	4.3	12	12.5	0.5	0.25
13	4.3	4.3	13.5	12.5	1	1
14	4.3	4.5	13.5	14	0.5	0.25
15	4.4	4.4	15	15	0	0
16	4.5	4.6	16.5	16.5	0	0
17	4.5	4.6	16.5	16.5	0	0

9.5

p= 0.98

se puede observar que el estadístico de spearman es 0,9883 que indica una fuerte correlación entre las variables

Se desarrolló el coeficiente de correlación Rho Sperman que fue de $r= 0,98$, aceptando la hipótesis de investigación es decir que existe una relación significativa entre el liderazgo transformacional y la gestión pedagógica en docentes De la Universidad Nacional Del Santa, Nuevo Chimbote-2018. La relación entre el liderazgo transformacional y la gestión pedagógica fue Alta.

MATRIZ DE CONSISTENCIA LÓGICA

TITULO: Liderazgo Transformacional Y Gestión Pedagógica en docentes De la Universidad Nacional Del Santa, Nuevo Chimbote-2018.

AUTOR: Luera Quiñones Suny Chen

PROBLEMA	OBJETIVO	HIPOTESIS	VARIABLES	DIMENSIONES	ESCALA
¿Cuál es la relación entre liderazgo transformacional y la gestión pedagógica en Docentes De la Universidad Nacional Del Santa, Nuevo Chimbote-2018?	<p>General. Determinar la relación entre liderazgo transformacional y la gestión pedagógica en docentes de la Universidad Nacional del Santa, Nuevo Chimbote-2018.</p> <p>E1. Identificar el nivel de liderazgo transformacional que ejercen actualmente los docentes De la Universidad Nacional del Santa, Nuevo Chimbote-2018</p> <p>E2. Identificar el nivel de gestión pedagógica que ejercen los docentes De la Universidad Nacional del Santa, Nuevo Chimbote-2018.</p>	Existe una relación significativa entre el liderazgo transformacional y la gestión pedagógica en docentes De la Universidad Nacional del Santa, Nuevo Chimbote-2018.	V1 Liderazgo transformacional	Características del liderazgo transformacional en docentes	1 Casi nunca 2 Nunca 3 Algunas veces 4 Casi siempre 5 Siempre
			V2 Gestión pedagógica	Planificación Ejecución Evaluación	1 Muy Malo 2 Malo 3 Regular 4 bueno 5 Muy bueno

MATRIZ DE CONSISTENCIA METODOLÓGICA

VARIABLES	TIPO Y DISEÑO DE LA INVESTIGACION	POBLACION Y MUESTRA	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS PARA RECOJO DE INFORMACIÓN	TECNICAS E INSTRUMENTOS DE PROCESAMIENTO DE INVESTIGACIÓN
VI: Liderazgo transformacional	TIPO DE INVESTIGACIÓN: Investigación descriptiva de corte correlacional.	POBLACIÓN: La población a estudiar está conformada por los 17 docentes, de la escuela de Agroindustria en el semestre académico 2018-II.	Técnica: <ul style="list-style-type: none"> • Encuesta Instrumento: <ul style="list-style-type: none"> • Cuestionario. 	Para la evaluación de los datos obtenidos en el presente trabajo se empleará la estadística descriptiva evidenciando medias, error estándar, intervalo de confianza al 99%, además de un análisis de varianza para determinar la diferencia entre tratamientos. En ambos casos se empleará el programa estadístico SPSS versión 22. Para determinar la relación de las variables se utilizara la distribución de Spearman.
VD: Gestión pedagógica	DISEÑO DE INVETIGACIÓN No experimental transversal.	MUESTRA: En vista que se trabajara con toda la población no será necesario extraer muestra.	Técnica: <ul style="list-style-type: none"> • Observación Instrumento: <ul style="list-style-type: none"> • Ficha de observación 	

CUESTIONARIO PARA EL LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL

Fecha:.....

DATOS INFORMATIVOS

Marque con un aspa:

1. Su condición laboral:

Estable Contratado A tiempo completo

A tiempo parcial

2. El cargo que desempeña:

Docente de curso Docente de taller Docente de curso y taller

3. Sexo:

Masculino Femenino

4. El rango que ubique su edad:

De 20 a 29 De 30 a 39 De 40 a 49 De 50 a 59 De 60 a más

Indique su grado o título

Años de experiencia docente

Estimados docentes: Este instrumento tiene como objetivo identificar las características de liderazgo que poseen los docentes de esta universidad, buscando brindarse un aporte fundamental de investigación.

Las universidades necesitan alcanzar mayores niveles de calidad y eficiencia profesional, como parte de un trabajo colectivo y conjunto, en el cual el liderazgo de

los docentes es fundamental por ser los mismos agentes de gran importancia que colaboran en la gestión de los procesos educativos.

La encuesta es anónima y esta granizada de tal manera que pueda ser resulta en un aproximado de 10 minutos. Agradecemos su colaboración contestando con absoluta sinceridad en cada uno de los 20 enunciados

Muchas gracias...

Instrucción. Marque con un aspa en aquella columna que expresa mejor su opinión respecto de los docentes con la siguiente:

Escala de respuestas

1. Casi nunca 2. Nunca 3 algunas Veces 4 Casi siempre 5 Siempre

1.1. En relación a la motivación de los docentes:

ENUNCIADOS	Escalas de				
	1	2	3	4	5
1. A partir de sus propuestas, los docentes generan en sus colegas un compromiso grupal para la realización y logro de determinadas tareas.					
2. Con su ejemplo, los docentes provocan en sus demás colegas, que estos eleven su nivel de auto exigencia en cuanto a la propia calidad de su trabajo.					
3. Los docentes manifiestan ideas y aportes que son valorados y aceptados por sus otros colegas.					
4. Los docentes proyectan un entusiasmo contagiante en sus colegas ante las nuevas metas y desafíos que pudieran presentarse.					
5. Los docentes se interesan por mantenerse informados, conocer y compartir sus ideas sobre los desafíos y competitividad actual en la educación.					

1.2. En relación al interés de los docentes por estimular a sus compañeros en la innovación y la formación académica:

ENUNCIADOS	Escala de				
6. sugiere que los modelos habituales o tradicionales de la institución puedan ser replantearlos para mejorarlos.	1	2	3	4	5
7. los docentes animas a sus otros colegas a que se arriesguen a proponer nuevas ideas, opiniones y aportes utilizando su creatividad para buscar la innovación.					
8. los docentes manifiestan una actitud inconformista con el afán de estimular en sus colegas la búsqueda de nuevas formas para lograr mejores resultados.					
9. Para resolver algún problema, los docentes animan a sus otros colegas a analizarlo desde distintos puntos de vista					

1.3. En relación al interés de los docentes por brindar confianza y cercanía en relación a otros docentes:

ENUNCIADOS	Escala de				
10. Los docentes brindan un trato cercano, cálido y de confianza a los demás	1	2	3	4	5
11. Los docentes han demostrado sincero interés por el desarrollo personal y profesional de sus demás colegas, al enseñarles, orientarles y acompañarles cuando ha sido necesario.					
12. los docentes impulsan a sus colegas a interesarse por ayudar a los demás.					
13. Los docentes tienen disposición para escuchar.					

1.4. En relación con la imagen que proyectan los docentes:

Enunciados	Escala de				
14. los docentes manifiestan coherencia entre lo que dicen y su modo de actuar.	1	2	3	4	5
15. Los docentes son firmes en sus posturas y creencias, respetando las distintas opiniones en sus demás colegas.					
16. Los docentes transmiten valores éticos en la institución compartidos e imitados por sus demás compañeros.					
17. Por su integridad, los docentes inspiran respeto y admiración en sus colegas.					

1.5. En relación a la tolerancia de los docentes:

Enunciados	Escala de				
18. los docentes enfrentan las situaciones de tensión con un adecuado sentido del humor, capaz de generar un clima relajante que favorece la comunicación del grupo.	1	2	3	4	5
19. Los docentes logran mantenerse serenos y ecuanímenes en momentos de tensión o de conflicto social.					
20. Los docentes son tolerantes frente al error e equivocación de alguno de sus colegas, a quienes animan a seguir intentando mejores resultados.					

FICHA DE OBSERVACION PARA LA GESTION PEDAGOGICA

Esta ficha revela la gestión pedagógica del docente, en el que a través de sus dimensiones fue observada la gestión del docente en el aula

Escalas de respuestas

1. Muy malo 2. Malo 3. Regular 4. Bueno 5. Muy bueno

1.1 Planificación

N°	Enunciados	Respuestas				
1	El docente realiza una planificación previa a las sesiones.					
2	Realiza el planeamiento didáctico de las sesiones de clase.					
3	Organiza las actividades y estrategias para el logro de los aprendizajes					
4	Planifica en forma adecuada las actividades de evaluación					
5	El docente planifica basándose en el currículo oficial					
6	Dispone del cuadro programa para la planificación de sus sesiones					
7	Considera la hoja de programación para la planificación de sus sesiones					
8	Prepara sus planes de sesión con los procesos de enseñanza aprendizaje					
9	Planifica los equipos, instrumentos, materiales y demás recursos necesarios para la sesión de clase.					
10	El docente planifica actividades de apoyo y atención a la diversidad.					
11	El docente comunica tareas complementarias a realizar por los alumnos para la próxima sesión.					

1.2 Ejecución

N°	Enunciados	Respuestas				
		1	2	3	4	5
12	Realiza la motivación para captar el interés de los estudiantes durante la sesión enseñanza de aprendizaje.					
13	Propicia la construcción de aprendizajes a través de diversas estrategias.					
14	Usa la pregunta como estrategia para contrastar el logro del aprendizaje de los estudiantes					
15	Los estudiantes construyen aprendizajes fundamentales relacionados a los contenidos del curso					
16	Promueve oportunidades para que los estudiantes resuelvan situaciones problemáticas de casos prácticos					
17	Promueven el debate entre los estudiantes para el desarrollo de procesos críticos reflexivos acerca de los conocimientos adquiridos.					
18	Utiliza recursos didácticos en el proceso de aprendizaje.					
19	El docente fomenta la participación activa de los estudiantes.					
20	El docente observa el orden y los procesos de trabajo.					
21	El docente utiliza actividades alternativas para aquellos que terminan antes su tarea					
22	El docente propicia el trabajo en quipo					
23	El docente aplica estrategias para favorecer la integración de alumnos con habilidades diferenciadas.					
24	El docente desarrolla estrategias para la autonomía de los alumnos					

25	Informa los criterios para evaluar los aprendizajes de los estudiantes.					
----	---	--	--	--	--	--

1.3 Evaluación

N°	Enunciados	Respuestas				
		1	2	3	4	5
26	Evalúa los criterios específicos de las competencias técnicas de los estudiantes.					
27	Evalúa los criterios específicos de las competencias metódicas de los estudiantes.					
28	Evalúa los criterios específicos de las competencias personal y social de los estudiantes.					
29	Analiza las metas que orientan su acción para darle coherencia a las actividades evaluadas en la evaluación formativa.					
30	Observa el proceso que desarrollan los estudiantes como elemento de la evaluación.					
31	Reflexiona sobre el resultado del aprendizaje logrado para proponer alternativas que corrijan las deficiencias					
32	Utiliza la ficha de calificación proporcionada por la institución al evaluar las tareas desarrolladas por los estudiantes.					
33	Observa y registra las actitudes durante el desempeño de los estudiantes.					
34	Los docentes utilizan variados instrumentos para evaluar el aprendizaje logrado.					
35	Los docentes realizan el seguimiento de los aprendizajes de los alumnos en función de las evaluaciones para corregir las deficiencias.					
36	Elabora estrategias que permitan elevar el rendimiento de los alumnos obtenidos en la evaluación.					



UNIVERSIDAD SAN PEDRO
VICERRECTORADO ACADÉMICO
Oficina Central de Investigación Universitaria

PRUEBA DE VALIDEZ DEL INSTRUMENTO

PROYECTO DE INVESTIGACIÓN RESOLUCIÓN DE RECTORADO N° - 2018.

1. TÍTULO DE LA TESIS

Liderazgo Transformacional Y Gestión Pedagógica en docentes De la Universidad Nacional del Santa, Nuevo Chimbote - 2018.

INVESTIGADOR

Suny Chen Luera Quiñones

CIUDAD

Chimbote

2. OBJETIVO GENERAL

Determinar la relación entre liderazgo transformacional y gestión pedagógica en docentes De la Universidad Nacional del Santa, Nuevo Chimbote - 2018.

3. DATOS DEL EXPERTO:

- I APELLIDOS Y NOMBRES : Torres Vega de Guevara
Mary Esmeralda**
- II GRADO ACADÉMICO : Mg. en educación con mención en
Gestión Educativa**
- III EXPERIENCIA DOCENTE : Docente en Instituciones
Educativas**

4. MATRIZ DE VALIDACIÓN PARA LA VARIABLE LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL

DIMENSIONES	INDICADOR	ITEM	INDICADOR DE EVALUACIÓN DE ITEM								OBSERVACIONES
			Redacción clara y precisa		Tiene coherencia con la variable		Tiene coherencia con las dimensiones		Tiene coherencia con los indicadores		
			SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Características del liderazgo transformacional en docentes	1. Motivación de los docentes.	1. A partir de sus propuestas, los docentes generan en sus colegas un compromiso grupal para la realización y logro de determinadas tareas.	✓		✓		✓		✓		
		2. Con su ejemplo, los docentes provocan en sus demás colegas, que estos eleven su nivel de auto exigencia en cuanto a la propia	✓		✓		✓		✓		

		<p>calidad de tu trabajo.</p> <p>3. Los docentes manifiestan ideas y aportes que son valorados y aceptados por sus otros colegas</p>	<i>t/</i>	/	<i>i/</i>	<i>i/</i>	
		<p>4. Los docentes proyectan un entusiasmo conlgiante en sus colegas ante las nuevas metas y desafíos que pudieran presentarse.</p>	/	<i>i/</i>	<i>t/</i>	/	
		<p>5. Los docentes se interesan por mantenerse informados. conocer y compartir sus ideas</p>	<i>i/</i>	/	<i>i/</i>	<i>i/</i>	.

		Sobre los desafíos y competitividad actual en la													
2	Interés en los docentes por estimular tradiciones de compañeros en la innovación y formación académica.	e Sugiere educación, que los modelos habituales o tradicionales a sus la institución puedan ser replaneados.	y	i/	i/	/									
	7. Los docentes animan a sus otros colegas a que se arriesguen a proponer nuevas ideas, opiniones y aportes utilizando su creatividad para buscar la innovación.	me 7 Los docentes animan a sus otros colegas a que se arriesguen a proponer nuevas ideas, opiniones y aportes utilizando su creatividad para buscar la innovación.	r	y	v	/									
	8. Los	8 Los													

		<p>docentes manifiestan una actitud inconformista con el afán de estimular en sus colegas la búsqueda de nuevas ronas para lograr mejores resultados.</p>	✓	/	/	/									
		<p>9. Para resolver algún problema los docentes aman a sus otros colegas a analizano desde distmtos puntos de vista</p>	./	✓	✓		t/								
<p>3 Interés de los docentes por brindar confianza</p>		<p>10 Los docentes brindan un trato cálido y de confianza a los demás</p>	¿/	✓	:/	/									

.te:

	<p>relación a los otros docentes.</p>	<p>11 Los docentes han demostrado interés por el desarrollo personal y profesional de sus demás colegas, al enseñarles y orientarles y ha sido necesario</p>		<p>T1</p>		<p>?</p>		
	<p>12 Los docentes impulsan a sus colegas a interesarse por ayudar a los demás</p>	<p>13 Los docentes benen disp()sición para escuchar</p>						
<p>t 4. Imagen que</p>		<p>14 Los docentes man<iestan</p>			<p>ij_</p>			



relación a los otros docentes.

11 Los docentes han demostrado sincero interés por el desarrollo personal y profesional de sus demás colegas, al enseñarles, orientarles y acompañarles cuando ha sido

necesario
12 Los docentes impulsan a sus colegas a interesarse por ayudar a los demás

13 Los docentes llenen disposición para escuchar

4 Imagen de docentes proyectan manifiestan

14 Los que

/	/	/	/	
/	/	/	/	
/	/	/	/	



	los docentes.	coherencia entre lo que dicen y su modo de actuar.	✓		✓		✓		✓		
		15. Los docentes son firmes en sus posturas y creencias, respetando las distintas opiniones en sus demás colegas.	✓		✓		✓		✓		
		16. Los docentes transmiten valores éticos en la institución compartidos e imitados por sus demás compañeros	✓		✓		✓		✓		

		<p>17 POÍ su integridad. los docentes Inspiran respeto y admiración en sus col as.</p>	,/	/	/	/	/						
	5. Tolerancia de los docentes	<p>18 Los docentes enfrentan las situaciones</p>											
		<p>de tensión con un adecuado sentido del humor, capaz de generar un clima relajante que favorece la comunicación del grupo.</p>	/	/	/	/	/						
		<p>19 Los docentes logran mantenerse serenos y ecuanimes en momentos</p>											

de tensión o

		de conflicto social.									
		20. Los docentes son tolerantes frente al error o equivocación de alguno de sus colegas, a quienes animan a seguir intentando mejores resultados.	✓	✓	✓	✓					

5. MATRIZ DE CORRECCIÓN

N°	PREGUNTA	PREGUNTA MODIFICADA	RAZONES DEL CAMBIO

6. OPINION DEL EXPERTO:

Chimbote, 28 Noviembre del 2018


DNI 32922860
Firma y DNI del experto



UNIVERSIDAD SAN PEDRO
RECTORADO ACADÉMICO
na Central de Investigación Universitaria

PRUEBA DE VALIDEZ DEL INSTRUMENTO

PROYECTO DE INVESTIGACIÓN RESOLUCIÓN DE RECTORADO N° - 2018.

4. TÍTULO DE LA TESIS

Liderazgo Transformacional Y Gestión Pedagógica en docentes De la Universidad Nacional del Santa, Nuevo Chimbote - 2018.

INVESTIGADOR

Suny Chen Luera Quiñones

CIUDAD

Chimbote

5. OBJETIVO GENERAL

Determinar la relación entre liderazgo transformacional y gestión pedagógica en docentes De la Universidad Nacional del Santa, Nuevo Chimbote - 2018.

6. DATOS DEL EXPERTO:

- | | | | |
|------------|----------------------------|----------|--|
| I | APELLIDOS Y NOMBRES | : | Angulo Rodríguez
Luis Antony |
| II | GRADO ACADÉMICO | : | Mg. en Docencia y Gestión
Educativa |
| III | EXPERIENCIA DOCENTE | : | Docente en Instituciones
Educativas |

4. MATRIZ DE VALIDACIÓN PARA LA VARIABLE LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL

1 DIMENSIONES	INDICADOR	ITEM	INSTRUMENTO DE EVALUACIÓN DE ITEM								OBSERVACIONES
			Redacción clara y precisa		Tiene coherencia con la variable		Tiene coherencia con las dimensiones		Tiene coherencia con los indicadores		
			SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Características del liderazgo transformacional en docentes	1. Motivación de los docentes	1. A partir de sus propuestas, los docentes generan en sus colegas un compromiso grupal para la realización y logro de determinadas tareas.	/		/		/		/		
		2. Con su ejemplo, los docentes provocan en sus demás colegas, que estos eleven su nivel de auto exigencia en cuanto a la misma	/		/		/		/		

	<p>calidad de su trabajo!!</p>													
	<p>3. Los docentes manifiestan ideas y aportes que son Votorad06 y aceptados por sus colegas.</p>	,I	/	,I	/									
	<p>4. Los docentes proyectan un entusiasmo contagiante en sus colegas ante las nuevas metas y desafíos que pudieran presentarse.</p>	/	,	/	/	,	/	/						
	<p>5. Los docentes se esfuerzan por mantenerse actualizados, conocer y compartir sus ideas.</p>	/	/	/	/	/	/	/						

		sobre los desllos y competitvd ad actual en la educación.							
	2 Interés en tos docentes por estimular a sus companeros en la mnovación y académic formación a	6. Sugiere que los modelos habituales o tradicionales de la Institución puedan ser replantearlos para	/	/	/	/			
		7 Los meiorancs. docentes animan a sus otros colegas a que se arriesguen a proponer nuevas ideas. opiniones y aportes utilizando su creatividad para buscar la innovación	/	/	/	/			
		8 Los							

		<p>Los docentes manifiestan una actitud inconformista con el fenómeno de estimular en sus colegas la búsqueda de nuevas formas para lograr mejores resultados. Para</p>	/	/	/	/						
		<p>Los docentes resuelven algún problema animando a sus colegas a analizarlo desde distintos</p>	/	/		/	/					
<p>3 Interés de los docentes por brindar confianza y cercanía en</p>	<p>10 Los docentes brindan un trato cálido y de confianza a los demás.</p>		/	/	/	/	/					

relación a los otros docentes
 11 Los docentes han demostrado sincero Interés por el desarrollo

personal y profesional de sus demás colegas, at

enseñarles, orientarles y acompañarles cuando ha sido necesario


12 Los docentes impulsan a

sus colegas a interesarse por ayudar a los demás.

13 Los docentes llenen disposición para



	los docentes.	coherencia entre lo que dicen y su modo de actuar.	✓		✓		✓		✓	
		15. Los docentes son firmes en sus posturas y creencias, respetando las distintas opiniones en sus demás colegas.	✓		✓		✓		✓	
		16. Los docentes transmiten valores éticos en la institución compartidos e imitados por sus demás compañeros	✓		✓		✓		✓	

		<p>17 Por su integridad. los docentes Inspnn</p> 	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	
	<p>5. Tolerancia de los docentes</p>	<p>18 Los docentes enfrentan las situaciones de tensión con un adecuado sentido del humor. capaz de generar un clima relajante que favorece la comunicación del grupo</p>	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	
		<p>19 Los docentes logran mantenerse serenos y ecuanimes en momentos de tensión</p>	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	

		de conflicto social.									
		20. Los docentes son tolerantes frente al error o equivocación de alguno de sus colegas, a quienes animan a seguir intentando mejores resultados.	✓		✓		✓		✓		

5. MATRIZ DE CORRECCIÓN

N°	PREGUNTA	PREGUNTA MODIFICADA	RAZONES DEL CAMBIO

6. OPINION DEL EXPERTO:

Chimbote, 28 Noviembre del 2018


.....
47206591
Firma y DNI del experto



UNIVERSIDAD SAN PEDRO
RECTORADO ACADÉMICO
na Central de Investigación Universitaria

PRUEBA DE VALIDEZ DEL INSTRUMENTO

PROYECTO DE INVESTIGACIÓN RESOLUCIÓN DE RECTORADO N° - 2018.

1. TÍTULO DE LA TESIS

Liderazgo Transformacional Y Gestión Pedagógica en docentes De la Universidad Nacional del Santa, Nuevo Chimbote - 2018.

INVESTIGADOR

Suny Chen Luera Quiñones

CIUDAD

Chimbote

2. OBJETIVO GENERAL

Determinar la relación entre liderazgo transformacional y gestión pedagógica en docentes De la Universidad Nacional del Santa, Nuevo Chimbote - 2018.

3. DATOS DEL EXPERTO:

I	APELLIDOS Y NOMBRES	:	Guevara Zelaya Carlos Santiago
II	GRADO ACADÉMICO	:	Mg. en Psicología
III	EXPERIENCIA DOCENTE	:	Docente en Instituciones Educativas

4. MATRIZ DE VALIDACIÓN PARA LA VARIABLE LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL

DIMENSIONES	INDICADOR	ITEM	INDICADOR DE EVALUACIÓN DE ITEM								OBSERVACIONES
			Redacción clara y precisa		Tiene coherencia con la variable		Tiene coherencia con las dimensiones		Tiene coherencia con los indicadores		
			SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Características del liderazgo transformacional en docentes	1 Motivación de los docentes	1 A partir de sus propuestas, los docentes generan en sus colegas un compromiso grupal para la realización y logro de determinadas tareas.	/		/		/		/		
		2 Con su ejemplo, los docentes provocan en sus demás colegas, que col estos eleven su nivel de auto exigencia en cuanto a la propia	/		/		/		/		

		<p>calidad de</p> <p>3. Los docentes manifiestan</p>													
		<p>Ideas y aportes que son valorados y aceptados por sus otros</p>	/	i.	!										
		<p>Los docentes proyectan un entusiasmo contagiante en sus colegas ante las nuevas tecnologías y desafíos que</p>	/	/	!										
		<p>5. Los docentes se interesan por mantenerse informados conocer y compartir sus ideas</p>	/	i	/										

		sobre los desafíos y competencias actuales en la educación.						
	2. Interés en los docentes por estimular sus competencias en la innovación y formación académica.	8. Sugiere que los modelos habituales o tradicionales de la enseñanza puedan ser repletamente para los docentes a sus otros colegas. Si arriesgan a proponer nuevas ideas, opciones y opciones utilizando su creatividad... busca, innovación	/	/	/	/		
	a.	docentes animan a sus otros colegas. Si arriesgan a proponer nuevas ideas, opciones y opciones utilizando su creatividad... busca, innovación	/		/	/		

		<p>docentes manifiestan una actitud inconformista con el afán de estimular en sus colegas la búsqueda de nuevas formas para lograr mejores resultados.</p>	/	/	/	/		
	<p>9. Para resolver algún problema,</p>	<p>los docentes animan a sus otros colegas a analizarlo desde distintos puntos de vista.</p>	/	/	/	/		
<p>3. Interés de docentes por brindar confianza y cercanía en</p>	<p>10. Los docentes brindan un trato cercano, cálido y de confianza a los demás.</p>		/	/	/	/		

relación a los otros docentes.

11 Los docentes han demostrado sincero interés por el desarrollo personal y profesional de sus demás colegas, al enseñarles, orientarles y acompañarles cuando ha sido necesario.

12 Los docentes impulsan a sus colegas a interesarse por ayudar a los demás.

13 Los docentes llenan disposición para escuchar

4. Imagen que se manifiesta

14 Los docentes manifiestan

/	/	/	/	
!	/	/	/	
/	/	/	/	
/	/	/	/	

	los docentes.	coherencia entre lo que dicen y su modo de actuar.	✓		✓		✓		✓		
		15. Los docentes son firmes en sus posturas y creencias, respetando las distintas opiniones en sus demás colegas.	✓		✓		✓		✓		
		16. Los docentes transmiten valores éticos en la institución compartidos e imitados por sus demás compañeros	✓		✓		✓		✓		

5. Tolerancia de los docentes	17 Por su integridad, los docentes inspiran respeto y admiración en sus colegas.	/	/	/	:/								
5. Tolerancia de los docentes	18. Los docentes enfrentan las situaciones de tensión con un adecuado sentido del humor, capaz de generar un clima relajante que favorece la comunicación del grupo.	/	/	✓	/								
5. Tolerancia de los docentes	19. Los docentes logran mantenerse serenos y ecuanímenes en momentos de tensión o	/	/	/	✓								

		de conflicto social.								
		20. Los docentes son tolerantes frente al error o equivocación de alguno de sus colegas, a quienes animan a seguir intentando mejores resultados.	✓	✓	✓	✓				

5. MATRIZ DE CORRECCIÓN

N°	PREGUNTA	PREGUNTA MODIFICADA	RAZONES DEL CAMBIO

6. OPINION DEL EXPERTO:


Mg. Carlos S. Guevara Zelaya Chimbote, 28 Noviembre del 2018
COD. REG A01391127


.....
DNI 32852335
Firma y DNI del experto



UNIVERSIDAD SAN PEDRO
RECTORADO ACADÉMICO
na Central de Investigación Universitaria

PRUEBA DE VALIDEZ DEL INSTRUMENTO

PROYECTO DE INVESTIGACIÓN RESOLUCIÓN DE RECTORADO N° - 2018.

1. TÍTULO DE LA TESIS

Liderazgo Transformacional Y Gestión Pedagógica en docentes De la Universidad Nacional del Santa, Nuevo Chimbote - 2018.

INVESTIGADOR

Suny Chen Luera Quiñones

CIUDAD

Chimbote

2. OBJETIVO GENERAL

Determinar la relación entre liderazgo transformacional y gestión pedagógica en docentes De la Universidad Nacional del Santa, Nuevo Chimbote - 2018.

3. DATOS DEL EXPERTO:

- | | | | |
|------------|----------------------------|----------|--|
| I | APELLIDOS Y NOMBRES | : | Torres Vega de Guevara
Mary Esmeralda |
| II | GRADO ACADÉMICO | : | Mg. en educación con mención en
Gestión Educativa |
| III | EXPERIENCIA DOCENTE | : | Docente en Instituciones
Educativas |

4. MATRIZ DE VALIDACIÓN PARA LA VARIABLE GESTIÓN PEDAGÓGICA

DIMENSIONES	INDICADOR	ITEM	INDICADOR DE EVALUACIÓN DE ITEM								OBSERVACIONES
			Redacción clara y precisa		Tiene coherencia con la variable		Tiene coherencia con las dimensiones		Tiene coherencia con los indicadores		
			SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Planificación	1. Planifica anticipadamente la Didáctica de sesiones de clases.	1. El docente realiza una planificación previa a las sesiones.	✓		✓		✓		✓		
		2. Realiza el planeamiento didáctico de las sesiones de clase.	✓		✓		✓		✓		
		3. Organiza las actividades y estrategias para el logro de los aprendizajes	✓		✓		✓		✓		
		4. Planifica en forma adecuada las actividades de evaluación	✓		✓		✓		✓		
	2. Planifica sesiones en relación al currículo, cuadro programa, hoja de	5. El docente planifica basándose en el currículo oficial	✓		✓		✓		✓		
		6. Dispone del cuadro programa para la	✓		✓		✓		✓		

<p>les</p>	<p>captar el Interés de estudiantes durante la sesión de enseñanza-aprendizaje.</p> <p>13 Propicia la construcción de aprendizajes a través de diversas estrategias.</p>	/	/	/	/	/						
<p>5. Estrategias Constructivas</p>	<p>14 Use la pregunta como estrategia para contrastar el logro del aprendizaje de los estudiantes</p>	/	/	/	/	/						
	<p>15. Los estudiantes construyen aprendizajes fundamentales relacionados a los contenidos del curso</p>	-	/	-	/	/						
	<p>16. Promueve oportunidades para que los estudiantes resuelvan situaciones problemáticas de</p>	/					/					



casos prácticos



		<p>aplica estrategias para favorecer la integración de alumnos con habilidades diferenciadas</p>	/	/	/	/	/							
		<p>24. El docente desarrolla estrategias para la autonomía de los alumnos</p>	/	/	/	/	/							
		<p>25. Informa los criterios para evaluar los aprendizajes de los estudiantes.</p>	/	/	/	/	/	/	/	/	/			
Evaluación	8. Criterios de evaluación	<p>26. Evalúa los criterios específicos de las competencias técnicas de los estudiantes</p>	/	/	/	/	/	/	/	/	/			
		<p>27. Evalúa los criterios específicos de las competencias metodológicas de los estudiantes.</p>	/	/	/	/	/	/	/	/	/			
		<p>28. Evalúa los criterios específicos de las competencias personal y social de los</p>	/	/	/	/	/	/	/	/	/			

9. Tipos de evaluación	<p>8. Analiza las metas que se plantean para la coherencia a las actividades evaluadas en la evaluación formativa</p>	/	/	/	, 1			
	<p>30. Observa el proceso que desarrollan los estudiantes como elemento de la evaluación</p>	/	, /	/	/			
	<p>31. Reflexiona sobre el resultado del aprendizaje logrado para proponer alternativas que combatan las deficiencias</p>	/	/	/	/			
10. Instrumentos de evaluación	<p>32. Utiliza la rúbrica de calificación proporcionada por la institución para evaluar las desarrolladas por los estudiantes</p> <p>33. Observa y registra</p>	/	/	/	/			

		actitudes durante el desempeño de los estudiantes.	✓		✓		✓		✓		
		34. Los docentes utilizan variados instrumentos para evaluar el aprendizaje logrado.	✓		✓		✓		✓		
	11. Seguimiento de las evaluaciones	35. Los docentes realizan el seguimiento de los aprendizajes de los alumnos en función de las evaluaciones para corregir las deficiencias.	✓		✓		✓		✓		
		36. Elabora estrategias que permitan elevar el rendimiento de los alumnos obtenidos en la evaluación.	✓		✓		✓		✓		

5. MATRIZ DE CORRECCIÓN

N°	PREGUNTA	PREGUNTA MODIFICADA	RAZONES DEL CAMBIO

6. OPINION DEL EXPERTO:

Chimbote, 28 Noviembre del 2018


.....
DNI 32922860
Firma y DNI del experto



UNIVERSIDAD SAN PEDRO
RECTORADO ACADÉMICO
na Central de Investigación Universitaria

PRUEBA DE VALIDEZ DEL INSTRUMENTO

PROYECTO DE INVESTIGACIÓN RESOLUCIÓN DE RECTORADO N° - 2018.

1. TÍTULO DE LA TESIS

Liderazgo Transformacional Y Gestión Pedagógica en docentes De la Universidad Nacional del Santa, Nuevo Chimbote - 2018.

INVESTIGADOR

Suny Chen Luera Quiñones

CIUDAD

Chimbote

2. OBJETIVO GENERAL

Determinar la relación entre liderazgo transformacional y gestión pedagógica en docentes De la Universidad Nacional del Santa, Nuevo Chimbote - 2018.

3. DATOS DEL EXPERTO:

I	APELLIDOS Y NOMBRES :	Guevara Zelaya Carlos Santiago
II	GRADO ACADÉMICO :	Mg. en Psicología
III	EXPERIENCIA DOCENTE :	Docente en Instituciones Educativas

	programación y unidad de aprendizaje.	planificación de sus sesiones								
		7. Considera la hoja de programación para la planificación de sus sesiones	✓		✓		✓		✓	
		8. Prepara sus planes de sesión con los procesos de enseñanza aprendizaje	✓		✓		✓		✓	
		9. Planifica los equipos, instrumentos, materiales y demás recursos necesarios para la sesión de clase.	✓		✓		✓		✓	
	3. Planifica actividades complementarias a las sesiones de clases	10. El docente planifica actividades de apoyo y atención a la diversidad.	✓		✓		✓		✓	
		11. El docente comunica tareas complementarias a realizar por los alumnos para la próxima sesión.	✓		✓		✓		✓	
Ejecución	4. Estrategias Preinstrucciona	12. Realiza la motivación para								

	<p>les</p> <p>5 Estrategias Construccionales</p>	<p>captar el interés de los estudiantes durante la sesión de enseñanza de la construcción de aprendizajes a través de (SBS) estrategias de la</p> <p>13. Propone la construcción de aprendizajes a través de (SBS) estrategias de la</p> <p>14. Usa la pregunta como estrategia para el logro del aprendizaje de los estudiantes</p> <p>15. Los estudiantes construyen aprendizajes fundamentales relacionados a los contenidos del curso</p> <p>16. Promueve oportunidades para que los estudiantes resuelvan Situaciones problemáticas de casos prácticos</p>	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/
--	--	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---

Evaluación	8 Criterios de evaluación	aplica estrategias para favorecer la Integración de alumnos con habilidades diferenciadas	/	/	/	/	
		24.El docente desarrolla estrategias para la autonomía de los alumnos	/	/	/	/	
		25. Informa los criterios para evaluar los aprendizajes de los estudiantes.	/	/	/	/	
		26.Evalúa los criterios específicos de las competencias técnicas de los estudiantes.	/	/	/	/	
		27. Evalúa los criterios específicos de las competencias metódicas de los estudiantes.	/	/	/	/	
		28.Evalúa los criterios específicos de las competencias personal y social de los	/	/	/	/	

9, Tipos de evaluación

estudiantes
29. Analiza las metas que orientan su acción para darle coherencia a las actividades evaluadas en la evaluación formativa.

/

/

/

/

30. Observa al proceso que desarrollan los estudiantes como elemento de la evaluación.

//

/

/

/

31. Reflexiona sobre el resultado del aprendizaje logrado para proponer alternativas que corrijan las deficiencias

/

/

/

/

10 Instrumentos de evaluación

32. Utiliza la guía de calificación proporcionada por la Institución al

/

/

/

/

evaluar las tareas desarrolladas por

registra las

los estudiantes
33 Observa y




Criterio	1	2	3	4	5	6	7	8	9
1. Identificación de los elementos del texto. 2. Descripción de los elementos del texto. 3. Interpretación de los elementos del texto. 4. Valoración de los elementos del texto. 5. Aplicación de los elementos del texto.	1	2	3	4	5	6	7	8	9
6. Interpretación de los elementos del texto. 7. Valoración de los elementos del texto. 8. Aplicación de los elementos del texto.	1	2	3	4	5	6	7	8	9
9. Interpretación de los elementos del texto. 10. Valoración de los elementos del texto. 11. Aplicación de los elementos del texto.	1	2	3	4	5	6	7	8	9
12. Interpretación de los elementos del texto. 13. Valoración de los elementos del texto. 14. Aplicación de los elementos del texto.	1	2	3	4	5	6	7	8	9
15. Interpretación de los elementos del texto. 16. Valoración de los elementos del texto. 17. Aplicación de los elementos del texto.	1	2	3	4	5	6	7	8	9

		actitudes durante el desempeño de los estudiantes.	✓		✓		✓		✓		
		34. Los docentes utilizan variados instrumentos para evaluar el aprendizaje logrado.	✓		✓		✓		✓		
	11. Seguimiento de las evaluaciones	35. Los docentes realizan el seguimiento de los aprendizajes de los alumnos en función de las evaluaciones para corregir las deficiencias.	✓		✓		✓		✓		
		36. Elabora estrategias que permitan elevar el rendimiento de los alumnos obtenidos en la evaluación.	✓		✓		✓		✓		

5. MATRIZ DE CORRECCIÓN

N°	PREGUNTA	PREGUNTA MODIFICADA	RAZONES DEL CAMBIO

6. OPINION DEL EXPERTO:


Mg. Carlos S. Cueva Zelaya
COD. REG. A01391127

Chimbote, 28 Noviembre del 2018


DNI 32852335
Firma y DNI del experto



UNIVERSIDAD SAN PEDRO
RECTORADO ACADÉMICO
na Central de Investigación Universitaria

PRUEBA DE VALIDEZ DEL INSTRUMENTO

PROYECTO DE INVESTIGACIÓN RESOLUCIÓN DE RECTORADO N° - 2018.

1. TÍTULO DE LA TESIS

Liderazgo Transformacional Y Gestión Pedagógica en docentes De la Universidad Nacional del Santa, Nuevo Chimbote - 2018.

INVESTIGADOR

Suny Chen Luera Quiñones

CIUDAD

Chimbote

2. OBJETIVO GENERAL

Determinar la relación entre liderazgo transformacional y gestión pedagógica en docentes De la Universidad Nacional del Santa, Nuevo Chimbote - 2018.

3. DATOS DEL EXPERTO:

- | | | |
|------------|------------------------------|--|
| I | APELLIDOS Y NOMBRES : | Angulo Rodríguez
Luis Antony |
| II | GRADO ACADÉMICO : | Mg. en Docencia y Gestión
Educativa |
| III | EXPERIENCIA DOCENTE : | Docente en Instituciones
Educativas |

4. MATRIZ DE VALIDACIÓN PARA LA VARIABLE GESTIÓN PEDAGÓGICA

DIMENSIONES	INDICADOR	ITEM	INDICADOR DE EVALUACIÓN DE ITEM								OBSERVACIONES
			Redacción clara y precisa		Tiene coherencia con la variable		Tiene coherencia con las dimensiones		Tiene coherencia con los indicadores		
			SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Planificación	1. Planifica anticipadamente e la Didáctica de sesiones de clases.	1. El docente realiza una planificación previa a las sesiones.	✓		✓		✓		✓		
		2. Realiza el planeamiento didáctico de las sesiones de clase.	✓		✓		✓		✓		
		3. Organiza las actividades y estrategias para el logro de los aprendizajes	✓		✓		✓		✓		
		4. Planifica en forma adecuada las actividades de evaluación	✓		✓		✓		✓		
	2. Planifica sesiones en relación al currículo, cuadro programa, hoja de	5. El docente planifica basándose en el currículo oficial	✓		✓		✓		✓		
		6. Dispone del cuadro programa para la	✓		✓		✓		✓		

	les	captar el interés de los estudiantes durante la sesión de enseñanza de aprendizaje.	✓		✓		✓		✓		
		13. Propicia la construcción de aprendizajes a través de diversas estrategias.	✓		✓		✓		✓		
	5. Estrategias Coinstruccionales.	14. Usa la pregunta como estrategia para contrastar el logro del aprendizaje de los estudiantes	✓		✓		✓		✓		
		15. Los estudiantes construyen aprendizajes fundamentales relacionados a los contenidos del curso	✓		✓		✓		✓		
		16. Promueve oportunidades para que los estudiantes resuelvan situaciones problemáticas de casos prácticos	✓		✓		✓		✓		

		aplica estrategias para favorecer la Integración de alumnos con habilidades diferenciadas 24.El docente	/		/		/		/	
		desarrolla estrategias para la autonomía de los alumnos 25. Informa los criterios para evaluar los aprendizajes de los estudiantes.	/		/		/		/	
	8. Criterios de evaluación	26. Evalúa los criterios específicos de las competencias técnicas de los estudiantes.	/		/		/		/	
Evaluación		27. Evalúa los criterios específicos de las competencias melódicas de los estudiantes.	/		/		!		/	
		28. Evalúa los criterios específicos de las competencias personal y social de los	/		/		/		/	

9. Tipos de evaluación	<p>estudiantes.</p> <p>29. Analiza las metas que se plantean su acción para darle coherencia a las actividades evaluadas en la evaluación formativa.</p>	/	/	/	/								
	<p>30. Observa el proceso que desarrollan los estudiantes como elemento de la evaluación.</p>	/	/	/	/								
	<p>31. Reflexiona sobre el resultado del aprendizaje logrado para proponer alternativas que combatan las deficiencias</p>	/	/	/	/								
10 Instrumentos de evaluación	<p>32. Utiliza la ficha de calificación proporcionada por la Institución al evaluar las tareas desarrolladas por los estudiantes</p>	/	/	/	/								
	<p>33. Observa y registra las</p>												

		actitudes durante el desempeño de los estudiantes.	✓		✓		✓		✓		
		34. Los docentes utilizan variados instrumentos para evaluar el aprendizaje logrado.	✓		✓		✓		✓		
	11. Seguimiento de las evaluaciones	35. Los docentes realizan el seguimiento de los aprendizajes de los alumnos en función de las evaluaciones para corregir las deficiencias.	✓		✓		✓		✓		
		36. Elabora estrategias que permitan elevar el rendimiento de los alumnos obtenidos en la evaluación.	✓		✓		✓		✓		

5. MATRIZ DE CORRECCIÓN

N°	PREGUNTA	PREGUNTA MODIFICADA	RAZONES DEL CAMBIO

6. OPINION DEL EXPERTO:

Chimbote, 28 Noviembre del 2018


.....
4270571
Firma y DNI del experto