

**UNIVERSIDAD CATÓLICA DE TRUJILLO
BENEDICTO XVI**

**ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN INVESTIGACIÓN Y DOCENCIA
UNIVERSITARIA**



**LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL Y GESTIÓN PEDAGÓGICA DE
LOS DOCENTES DEL INSTITUTO DE EDUCACIÓN SUPERIOR
TECNOLÓGICO PÚBLICO CHOCOPE – TRUJILLO, 2021**

**Tesis para obtener el grado académico de
MAESTRO EN INVESTIGACIÓN Y DOCENCIA UNIVERSITARIA**

AUTORES

**Br. Wilder Jesús Remicio Moscol
ORCID: 0000-0001-7028-5521**

**Br. Mónica Emperatriz Rodríguez Cabrera
ORCID: ORCID: 0000-0003-4854-0535**

ASESORA

**Dra. Mendoza León Olga Estela
ORCID: 0000-0003-49344800**

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

Gestión universitaria, evaluación curricular y metodologías de aprendizaje

TRUJILLO, PERÚ

2022

AUTORIDADES UNIVERSITARIAS

Excmo Mons. Dr. Héctor Miguel Cabrejos Vidarte, O.F.M.
Arzobispo Metropolitano de Trujillo
Fundador y Gran Canciller de la Universidad
Católica de Trujillo Benedicto XVI

Dr. Luis Orlando Miranda Díaz
Rector de la Universidad Católica de Trujillo Benedicto XVI

Dra. Silvia Ana Valverde Zavaleta
Vicerrectora académica

Dr. Winston Rolando Reaño Portal
Director de la Escuela de Posgrado

Dr. Francisco Alejandro Espinoza Polo
Vicerrector de Investigación (e)

Dra. Teresa Sofía Reategui Marín
Secretario General

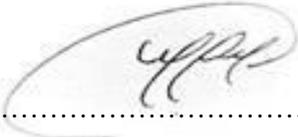
Conformidad de Asesor

Yo, Dra. Olga Estela Mendoza León, con DNI N° 42719550, asesora de la Tesis de Maestría titulada: “LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL Y GESTIÓN PEDAGÓGICA DE LOS DOCENTES DEL INSTITUTO DE EDUCACIÓN SUPERIOR TECNOLÓGICO PÚBLICO CHOCOPE – TRUJILLO, 2021”, presentado por los(as) maestrandos(as): Wilder Jesús Remicio Moscol, con DNI N° 03491823 y Mónica Emperatriz Rodríguez Cabrera, con DNI N° 18897413, informo lo siguiente:

En cumplimiento de las normas establecidas en el Reglamento de la Escuela de Posgrado de la Universidad Católica de Trujillo Benedicto XVI, en mi calidad de asesor(a), me permito conceptuar que la tesis reúne los requisitos técnicos, metodológicos y científicos de investigación exigidos por la escuela de posgrado.

Por lo tanto, el presente trabajo de investigación está en condiciones para su presentación y defensa ante un jurado.

Trujillo, 08 de julio de 2022.



.....

Dra. Olga Estela Mendoza León

ORCID: 0000-0003-49344800

Asesora

Dedicatoria

Mónica Emperatriz Rodríguez Cabrera

Dedico este trabajo a Dios y a mi familia que me da las fuerzas y motivos para salir adelante logrando mis metas. Para cada uno de ellos todo mi esfuerzo y dedicación.

Wilder Jesús Remicio Moscol

Dedico este trabajo al Divino Hacedor que me ha sostenido en medio de estas circunstancias, a mi familia, motor y motivo en este camino terrenal, fuerza que impele a seguir luchando. Para cada uno de ellos todo mi esfuerzo y dedicación.

Agradecimiento

Agradecemos a los docentes del I.E.S.T.P. “Chocope” por su colaboración voluntaria y desinteresada a nuestro proyecto, así como a nuestra asesora Dra. Olga Estela Mendoza León, por su apoyo, paciencia y sus enseñanzas generosas brindadas.

Declaratoria de autenticidad

Nosotros, Br. Wilder Jesús Remicio Moscol con DNI 03491823 y Br. Mónica Emperatriz Rodríguez Cabrera con DNI 18897413, egresados del Programa de estudios de la Maestría en Investigación y Docencia Universitaria de la Universidad Católica de Trujillo Benedicto XVI, damos fe que hemos seguido rigurosamente los procedimientos académicos y administrativos emanados por la facultad de Postgrado, para la elaboración y sustentación del trabajo de investigación titulado:

“LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL Y GESTIÓN PEDAGÓGICA DE LOS DOCENTES DEL INSTITUTO DE EDUCACIÓN SUPERIOR TECNOLÓGICO PÚBLICO CHOCOPE – TRUJILLO, 2021”, el cual consta de un total de 79 páginas, en las que se incluye 14 tablas y 08 figuras, más un total 12 páginas en apéndices y/o anexos.

Dejamos constancia de la originalidad y autenticidad de la mencionada investigación y declaramos bajo juramento en razón a los requerimientos éticos, que el contenido de dicho documento, corresponde a nuestra autoría respecto a redacción, organización, metodología y diagramación. Asimismo, garantizamos que los fundamentos teóricos están respaldados por el referencial bibliográfico, asumiendo un mínimo porcentaje de omisión involuntaria respecto al tratamiento de cita de autores, lo cual es de nuestra entera responsabilidad. Se declara también que el porcentaje de similitud o coincidencia es 19% el cual es aceptado por la Universidad Católica de Trujillo Benedicto XVI.

Los autores



Br. Wilder Jesús Remicio Moscol
DNI 03491823



Br. Mónica Emperatriz Rodríguez Cabrera
DNI 18897413

Índice de contenidos

AUTORIDADES UNIVERSITARIAS.....	
CONFORMIDAD DEL ASESOR	
Dedicatoria	iv
Agradecimiento	v
Declaratoria de autenticidad	vi
Índice de contenidos	vii
Índice de tablas	ix
Índice de figuras	x
RESUMEN	xi
ABSTRACT	xii
Capítulo I. PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN.....	13
1.1. Planteamiento del problema.....	13
1.2. Formulación del Problema.....	16
1.2.1. Problema general	16
1.2.2. Problemas específicos.....	16
1.3. Formulación de objetivos.....	16
1.3.1. Objetivo general	16
1.3.2. Objetivos específicos.....	16
1.4. Justificación de la investigación	17
Capítulo II: MARCO TEÓRICO.....	19
2.1. Antecedentes de la investigación	19
2.2. Bases teórico científicas.....	22
2.2.1. Liderazgo	22
2.2.2. Gestión	29
2.2.2.1. Gestión educativa	30
2.2.2.2. Gestión pedagógica	31
2.3. Definición de términos básicos.....	38
2.4. Formulación de hipótesis	39
2.4.1. Hipótesis general	39
2.4.2. Hipótesis específicas.....	40
2.5. Operacionalización de variables	40
Capítulo III: METODOLOGÍA.....	43
3.1. Tipo de investigación.....	43
3.2. Método de investigación	43
3.3. Diseño de investigación	43
3.4. Población, muestra y muestreo	44
3.4.1. Población	44
3.4.2. Muestra	44
3.5. Técnicas e instrumentos de recojo de datos	44
3.6. Técnicas de procesamiento y análisis de datos	45
3.7. Ética investigativa.....	45

Capítulo IV: RESULTADOS	46
4.1. Presentación y análisis de resultados	46
4.2. Prueba de Hipótesis.....	55
4.3. Discusión de resultados.....	58
Capítulo V: CONCLUSIONES Y SUGERENCIAS	61
5.1. Conclusiones	61
5.2. Sugerencias	62
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	63
ANEXOS	68
Anexo 1: Instrumentos de medición.....	68

Índice de tablas

Tabla 1 Características del liderazgo transformacional.....	27
Tabla 2 Población del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Chocope	44
Tabla 3 Técnicas e instrumentos.....	44
Tabla 4 Nivel de liderazgo transformacional.....	46
Tabla 5 Nivel de las dimensiones de liderazgo transformacional.....	47
Tabla 6 Nivel de la gestión pedagógica.....	48
Tabla 7 Nivel de las dimensiones de la gestión pedagógica.....	49
Tabla 8 Relación entre liderazgo transformacional y gestión pedagógica.....	50
Tabla 9 Relación entre liderazgo transformacional y planificación.....	52
Tabla 10 Relación entre liderazgo transformacional y ejecución.....	53
Tabla 11 Relación entre liderazgo transformacional y evaluación.....	54
Tabla 12 Prueba de normalidad de las variables y dimensiones.....	55
Tabla 13 Correlación de la Hipótesis general.....	56
Tabla 14 Correlación de las Hipótesis específicas.....	57

Índice de figuras

Figura 1 Nivel de liderazgo transformacional.....	46
Figura 2 Nivel de las dimensiones de liderazgo transformacional	47
Figura 3 Nivel de la gestión pedagógica.....	49
Figura 4 Nivel de las dimensiones de la gestión pedagógica.....	49
Figura 5 Relación entre liderazgo transformacional y gestión pedagógica	51
Figura 6 Relación entre liderazgo transformacional y planificación	52
Figura 7 Relación entre liderazgo transformacional y ejecución.....	53
Figura 8 Relación entre liderazgo transformacional y evaluación.....	54

RESUMEN

La presente investigación titulada “Liderazgo transformacional y gestión pedagógica de los docentes del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Chocope– Trujillo, 2021” tuvo como objetivo “Determinar la relación que existe entre liderazgo transformacional y gestión pedagógica en los docentes del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Chocope – Trujillo, 2021”. El tipo de investigación es básica, diseño no experimental, enfoque cuantitativo, nivel correlacional - descriptiva y el método que se utilizó es hipotético - deductivo. Asimismo, la población integrada por 30 docentes y la muestra conformada por la totalidad de la población por ser pequeña. La técnica utilizada fue la encuesta y el instrumento el cuestionario para ambas variables. Por otro lado, para la comprobación de la hipótesis se utilizó la prueba de normalidad de Shapiro-Wilk y prueba no paramétrica considerando la de RHO Spearman.

Los resultados obtenidos, casi ninguno de los docentes con liderazgo transformacional se relaciona 6.7% en un nivel regular en la gestión pedagógica, algunos que practican el liderazgo transformacional del 20% se relaciona en una gestión pedagógica en un nivel regular, asimismo los que muchos practican, el 13.3% se relaciona en un nivel regular y los que casi todos practican el liderazgo transformacional se relaciona en 13.3% en regular. Concluyendo “Existe una relación significativa entre el liderazgo transformacional y gestión pedagógica en los docentes del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Chocope– Trujillo, 2021, ya que se obtuvo un $\rho=0.668^{**}$ y un sig. Bilateral de 0.000. Definiéndose a mayor liderazgo transformacional será una excelente gestión pedagógica.

Palabras clave: Liderazgo transformacional, gestión pedagógica, desempeño docente.

ABSTRACT

The present research entitled "transformational leadership and pedagogical management of the teachers of the Institute of Higher Technological Education Chocope Public - Trujillo, 2021" aimed to "Determine the relationship that exists between transformational leadership and pedagogical management in the teachers of the Institute of Higher Technological Education Chocope Public – Trujillo, 2021 ". The type of research is basic, non-experimental design, quantitative approach, correlational - descriptive level and the method used is hypothetical - deductive. Likewise, the population made up of 30 teachers and the sample made up of the entire population as it was small. The technique used was the survey and the instrument the questionnaire for both variables. On the other hand, to verify the Hypothesis, the Shapiro-Wilk normality test and the non-parametric test were used considering that of RHO Spearman.

The results obtained, almost none of the teachers with transformational leadership are related 6.7% at a regular level in pedagogical management, some who practice transformational leadership, 20% are related in a pedagogy management at a regular level, likewise those that many practice 13.3% are related in a regular level and those who almost all practice transformational leadership are related in 13.3% in regular. Concluding "There is a significant relationship between transformational leadership and pedagogical management in the teachers of the Chocope Public Technological Higher Education Institute - Trujillo, 2021, since a rho = 0.668 ** and a sig. Bilateral of 0.000. Defining greater transformational leadership will be an excellent pedagogical management.

Keywords: Transformational leadership, pedagogical management, teaching performance.

Capítulo I. PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1. Planteamiento del problema

En un mundo globalizado, la sociedad es fuertemente cambiante y sufre transformaciones, generando exigencias que causan incertidumbre de orden económico, empresarial, tecnológico y social; indicadores que nos llevan a repensar en un cambio de paradigmas para asumir nuevos retos que se centren en el desarrollo tanto profesional como personal de las personas. Tedesco (2007) manifiesta que ante estas tendencias globales, tenemos la imperiosa necesidad de moralizar la especie humana, de aprender a aprender y aprender a convivir. En otras palabras, forjar una educación orientada a facilitar y dinamizar los aprendizajes, que transmita competencias profesionales con las que pueda enfrentar nuevos retos globales, involucrarse con su entorno y responder apropiadamente a nuevos contextos altamente cambiantes, sin descuidar las dimensiones humanas y éticas.

Las instituciones de educación superior, están inmersas en estos procesos de cambio, debiendo forjar profesionales éticos y competitivos, en armonía con las necesidades prioritarias de la sociedad, con capacidad de asumir un liderazgo propositivo en cualquier situación en la que se desempeñen. Por lo que el papel de un docente de estos centros de estudios, debe adecuarse a estas nuevas necesidades educacionales y asumir un liderazgo idóneo en el proceso pedagógico, que garantice la adecuada gestión pedagógica. Al respecto, UNESCO señala que, la educación superior no ha variado ostensiblemente en los últimos años, que la vida universitaria es cada vez más obsoleta y que no se vislumbra mejora en la calidad de los profesionales, frente a una sociedad demandante de cambios constantes y reajustes sistemáticos para el entorno laboral.

Afrontar este reto es asumir un liderazgo docente proactivo e innovador, tendiente al desarrollo institucional y personal, que genere cambios sustanciales en la persona, que priorice las capacidades de quienes dan sentido a la existencia de las instituciones, que genere esfuerzos conjuntos para alcanzar altos niveles de calidad educativa, principalmente en contextos de rápidos cambios. En sintonía con ello, Molinar (2003) manifiesta que un buen docente debe tener la capacidad de suscitar cambios sustanciales en los estudiantes, convertirse en facilitador de sus aprendizajes, de sus habilidades. De allí que el maestro se convierte en el orientador y emulación del estudiante, la persona en quien se inspira y anima a conseguir sus ideales, a mejorar sus habilidades y capacidades, considerando el aspecto individual y profesional de cada uno, a pesar de las diversas circunstancias.

Para alcanzar este cambio es necesario valorar el aspecto humano, y el liderazgo transformacional busca ello, induciendo a los docentes a convertirse en líderes del cambio, gestores del desarrollo y dinamizadores del progreso en la calidad educativa; además que, motiva una mejora de las competencias de los estudiantes, enseñándoles a ser críticos de lo que acontece en su entorno. Bass (1985) menciona que “los líderes transformacionales modifican el rumbo del individuo comprometiendo a cada uno de ellos como parte de la organización” (p.60). De allí la importancia central del individuo en este proceso, pues es quien debe transformar su manera de concebir la forma de hacer las cosas y hacer que las cosas sucedan. Es una forma de liderazgo que lo que ostenta es generar un cambio profundo en el comportamiento del colectivo institucional, orientando sus acciones hacia una visión compartida. Medina (2010), manifestaba que el liderazgo transformacional en los profesores es un instrumento que permite reestructurar los establecimientos formativos, con la subsecuente mejora de la eficacia de la gestión educativa. Por lo que, siendo él, el encargado de garantizar una gestión de calidad en lo concerniente a la enseñanza aprendizaje, debe poseer la capacidad suficiente para liderarla, teniendo en cuenta sus tres dimensiones: planificación, ejecución y evaluación.

En América Latina, el tema de la gestión pedagógica, de alguna manera, continúa estando poco presente en los escenarios de discusión y análisis de la educación. El desarrollo económico y social tan desigual existente, ha producido un sistema educativo con particularidades específicas la mayoría de veces desvinculadas de la realidad circundante, con fuertes contradicciones entre la oferta de éste y la demanda del mercado ocupacional. En este sentido, Latinoamérica, continua sin incorporar reformas estructurales en la gestión pedagógica, habiéndose quedado en dimensiones mecanicistas de la gestión, como incorporación de productos informáticos, sin llegar a ver a profundidad los fines y valores de la educación, como perspectiva de cambio y respuesta a la transformación que exige la escuela y la misma sociedad.

Desde esta perspectiva, como manifiestan Pacheco et al., (2016): “la educación se convierte en un espacio vano, resistente al cambio y en el que se percibe la coexistencia de prácticas pedagógicas antagónicas” (p.125). De allí que es imperativo que se avance hacia un escenario alternativo que permita redescubrir las potencialidades del factor humano, que deposite en el docente la misión de ser conductor de las transformaciones que necesita el sistema educativo y específicamente la acción pedagógica para alinearse y estar a la vanguardia de los procesos dinámicos que ocurren en la sociedad.

En el Perú, la educación superior y en especial la tecnológica, no es ajena a esta realidad imperante, por ello el Estado peruano, a través del Ministerio de Educación, ha empezado la reforma de la misma, iniciándose con la aprobación de la Ley N° 30512, de los Institutos de Educación Superior y de Carrera Pública de Docentes, donde se implementan las condiciones básicas de calidad, para la provisión del servicio educativo, vinculadas, entre otras, a la gestión académica de los docentes, enmarcada en la vivencia de valores, servicio a la sociedad, así como libertad de pensamiento crítico y reflexivo, de cara a las necesidades de la comunidad.

El Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Chocope, se dedica a brindar una educación de calidad a los estudiantes de los programas de estudio, de enfermería técnica, mecánica de producción, producción agropecuaria, técnica en farmacia, contabilidad y computación e informática. Existe un buen porcentaje de docentes que no están formados en docencia, no obstante, vienen desarrollando labores de enseñanza, de formación de nuevos profesionales, generando una empatía bastante interesante con los jóvenes estudiantes, por lo que amerita conocer de qué manera se están conduciendo en la gestión pedagógica, si sus capacidades y habilidades de liderazgo transformacional les están permitiendo generar cambios profundos en los estudiantes, necesarios para generar confianza y motivar. Además, para conocer si vienen generando actitudes, valores, habilidades y capacidades para una vida productiva en la sociedad.

Para ello consideraron pertinente trabajar bajo los valores integrales de la institución educativa y los objetivos estratégicos que implica diseñar, elaborar y aprobar la estructura orgánica y el plan estratégico anual, con la finalidad de garantizar una formación integral basado en lineamientos y políticas educativas del MINEDU, considerando los mecanismos de evaluación de las competencias durante el proceso de formación. También, consideraron capacitar y actualizar al personal docente y administrativo para el cumplimiento de sus funciones que permita garantizar la eficiencia del sistema de información, sin embargo, se ven las deficiencias en el liderazgo y la gestión pedagógica.

En consecuencia, es imprescindible que el docente goce de un fuerte liderazgo transformacional para una buena gestión pedagógica de sus clases, entendiendo ésta como la suma de la planificación, la ejecución y evaluación. En sintonía con ello, surge la interrogante siguiente: ¿Existe relación entre el liderazgo transformacional y gestión pedagógica de los docentes del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Chocope - Trujillo?.

1.2. Formulación del Problema

1.2.1. Problema general

¿Cuál es la relación entre el liderazgo transformacional y gestión pedagógica en docentes del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Chocope – Trujillo, 2021?

1.2.2. Problemas específicos

PE1: ¿Cuál es el nivel del liderazgo transformacional en docentes del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Chocope– Trujillo, 2021?

PE2: ¿Cuál es el nivel de la gestión pedagógica en docentes del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Chocope– Trujillo, 2021?

PE3: ¿Cuál es la relación entre el liderazgo transformacional y gestión pedagógica en docentes del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Chocope– Trujillo, 2021?

PE4: ¿Cuál es la relación entre el liderazgo transformacional y la planificación pedagógica en docentes del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Chocope– Trujillo, 2021?

PE5: ¿Cuál es la relación entre el liderazgo transformacional y la ejecución pedagógica en docentes del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Chocope– Trujillo, 2021?

PE6: ¿Cuál es la relación entre el liderazgo transformacional y la evaluación pedagógica en docentes del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Chocope– Trujillo, 2021?

1.3. Formulación de objetivos

1.3.1. Objetivo general

Establecer la relación existente entre liderazgo transformacional y gestión pedagógica en los docentes del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Chocope– Trujillo, 2021.

1.3.2. Objetivos específicos

OE1: Analizar el nivel del liderazgo transformacional en docentes del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Chocope – Trujillo, 2021.

- OE2: Analizar el nivel de la gestión pedagógica en docentes del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Chocope – Trujillo, 2021.
- OE3: Establecer la relación entre liderazgo transformacional y la gestión pedagógica en los docentes del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Chocope– Trujillo, 2021.
- OE4: Determinar la relación entre el liderazgo transformacional y la planificación pedagógica en docentes del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Chocope – Trujillo, 2021.
- OE5: Determinar la relación entre el liderazgo transformacional y la ejecución pedagógica en docentes del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Chocope– Trujillo, 2021.
- OE6: Determinar la relación entre el liderazgo transformacional y la evaluación pedagógica en docentes del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Chocope– Trujillo, 2021.

1.4. Justificación de la investigación

Este proyecto nace de la necesidad de promover un liderazgo transformacional en los profesores del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Chocope, con la finalidad de transmitir a los estudiantes herramientas y capacidades que le permitan incursionar en el ambiente profesional con un liderazgo tal, que puedan contribuir a cambiar su entorno.

La investigación teóricamente se justifica porque, siendo pocos los estudios que se han realizado sobre los efectos del liderazgo transformacional en la gestión pedagógica en los centros de educación superior tecnológica, contribuye a profundizar nuestro conocimiento sobre su correlación con la gestión pedagógica, proporcionando un aporte en el ámbito educativo en ese nivel, considerando el desarrollo del país, como prototipo para ir mejorando el liderazgo transformacional y los procesos pedagógicos. Además, que su pertinencia está señalada en el Plan Educativo nacional - PEN, el cual establece los procesos indispensables para los cambios institucionales y demanda que la educación debe proporcionar ciudadanos, entre otras habilidades, con capacidades de liderazgo, para lo cual es indispensable una enseñanza de calidad considerando las habilidades académicas.

Desde el aspecto práctico, este trabajo de investigación es importante porque se reconoce el ejercicio del liderazgo que los docentes vienen ejerciendo en la gestión del aula,

por lo que se investiga respecto a la manera como se refleja el liderazgo transformacional en su actividad educativa, para así tener un mejor conocimiento de la forma cómo influye el docente en el desarrollo integral de los educandos. Asimismo, este trabajo puede representar una contribución para otras investigaciones que se interesen por reflexionar sobre la labor docente, desarrollada desde sus propias convicciones y valores y desde allí, contribuir con estrategias que conlleven al fortalecimiento práctico del liderazgo transformacional en enseñanza de educación superior.

Socialmente, esta investigación es relevante porque necesitamos docentes motivadores, inspiradores con su ejemplo, que generen cambios, transformaciones en los estudiantes, que consigan ser guías y catalizadores de su desarrollo y de sus oportunidades. De allí la importancia de profundizar en su estudio y efectos sobre la gestión educativa, pues es un componente primordial en la edificación del desarrollo integral de los estudiantes. Es de esperar que con la información que se obtenga de este estudio, tengamos una vasta mirada del desempeño docente, que al final, contribuya al desarrollo integral estudiantil y que genere el impacto social que necesitamos.

Metodológicamente, este trabajo valida dos instrumentos que relacionan la gestión pedagógica con el liderazgo transformacional, lo que será de utilidad como base para posteriores estudios.

Finalmente, incidiendo en la importancia de esta investigación, podríamos trasladar a la educación superior tecnológica, lo que en el año 2009 se escribió en el libro “Mejorar el liderazgo: Política y Práctica”, publicado por la OCDE: “Internacionalmente, el liderazgo escolar es una prioridad en los programas educativos. Constituyéndose en una función importante en el mejoramiento de los resultados escolares, pues llega a influir en las capacidades y motivaciones de los profesores, asimismo, se considera los ambientes educativos”.

Capítulo II: MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes de la investigación

Internacionales

Cavagnaro y Carvajal (2021) en su revista *“El Liderazgo Transformacional en la Gestión Educativa en la Unidad Educativa República de Francia de Guayaquil”*, tuvo como objetivo analizar la influencia entre las variables para proponer estrategias que generen un cambio en la gestión educativa. Trabajó con un método la revisión y sistematización de la literatura, diseño exploratorio y no experimental con una población de 50 docentes, aplicó un cuestionario y una entrevista. Resultados, 58% de docentes forman la participación creativa, 66% consideraron habilidades en el manejo de estrategias como trabajo en equipo, objetivos integración del personal docente y compromiso. Concluyendo que docentes y directivos necesitan reforzar la formación y desarrollo de estrategias para trabajar en equipo, con la finalidad de lograr los objetivos organizacionales.

Rovira (2020), Efectuó un trabajo de investigación con el título: *“Liderazgo transformacional y su influencia en el desempeño docente”*, para optar el grado de Magíster en Gerencia Educativa. El objetivo ha sido hallar el grado de influencia entre las variables, para lo cual se aplicó una encuesta a 37 docentes y 03 directivos, donde el 87,8% de ellos manifestaron que el liderazgo transformacional influye fuertemente sobre el desempeño docente, llegando a concluir que existe una marcada influencia del liderazgo de tipo transformacional en la forma como se desempeñan los docentes en el aula, recomendándose un plan de formación docente.

Rojas et al., (2020) en su tesis *“El liderazgo transformacional desde la perspectiva de la pedagogía humanista”*, tuvo como propósito analizar la variable mencionada, para ello trabajó con el enfoque cualitativo, consideró el estudio de campo, no experimental. Concluyeron que un docente desde la perspectiva humanística debe ser visto con particularidades y caracteres sobresalientes para lograr un proceso transformador centrado en la instrucción y el aprendizaje del carácter que incluya conocimientos teóricos y prácticos, de acuerdo con el plan de estudios, brindando una alternativa a la educación superior en

busca oportunidades en contribución del ciudadano, relacionado a la ética y compromiso social.

Nacionales

Laureano (2019). Ejecutó una investigación de tipo correlacional, denominada: “*Liderazgo transformacional y la gestión pedagógica de los docentes en la Institución Educativa Pitágoras – Pasco*”, el objetivo fue comprobar una relación entre las variables, optando por aplicar en 40 docentes, un cuestionario para calcular el altura de este tipo de liderazgo y una ficha de observación para conocer el grado de gestión pedagógica. Los resultados evidenciaron que el 75% de los docentes obtuvieron un buen nivel de liderazgo transformacional, mientras que un 22,50% ostentaron un destacado nivel, en tanto que un 42,50% de los encuestados evidenciaron un alto nivel en gestión pedagógica y un 47,50% obtuvieron un destacado nivel. Se concluyó que existe un 19.62% de relación directa y significativa entre variables.

Castillo (2018). Desarrolló un estudio denominado: “*Liderazgo transformacional y gestión pedagógica en docentes de una Institución Educativa Superior Tecnológica del distrito de Villa El Salvador*”. El objetivo de este estudio fue determinar la relación existente entre variables, para lo cual se administraron a 75 docentes, un cuestionario a fin de conocer el valor del nivel de liderazgo transformacional y la observación para apreciar el grado de gestión pedagógica en el salón. Los resultados revelaron que existía una relación de moderada significancia entre el liderazgo transformacional y la dimensión de planificación, $\rho=0,593$; mientras que la primera variable y la dimensión de ejecución se alcanzó un valor de 0,615, que demostró la alta correlación existente, con similar resultado para la relación entre el liderazgo transformacional y la dimensión de evaluación, que ostentó un valor de 0,670. Finalmente se concluyó que, con un valor de 0,615, hay una alta significancia positiva de correlación entre las variables.

Luera (2018). Realizó la investigación descriptiva correlacional, llamada: “*Liderazgo transformacional y gestión pedagógica en docentes de la Universidad Nacional del Santa, Nuevo Chimbote – 2018*”. El objetivo fue establecer la relación entre variables, para lo cual se aplicaron a 17 docentes, un cuestionario y una ficha de observación para valorar las variables. Los resultados obtenidos revelaron que el 59% ostentó un alto nivel de la variable de liderazgo transformacional, mientras que un 29% obtuvo un nivel medio y un

12% alcanzó un bajo nivel. De similar forma, un 65% alcanzó un alto nivel de gestión pedagógica, un 24% obtuvo un nivel medio y un 12% alcanzó un bajo nivel. Finalmente se concluyó que la significancia entre las variables estudiadas es altamente positiva.

Ramírez (2016). Llevó a cabo un estudio denominado: “*Liderazgo transformacional y desempeño docente en la Escuela de Educación Superior Técnico Profesional de la Policía Nacional del Perú- Lima (EESTP-PNP)*” en la Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle. El estudio ha tenido el propósito de establecer la correlación entre las variables. Se aplicó un cuestionario a 65 docentes de la EESTP-PNP , entre docentes nombrados, civiles y oficiales, obteniéndose una $\rho=0,896$, lo cual indica una relación positiva, donde el 29,4% manifestó estar de acuerdo con la primera variable, mientras que el 33% dijo estar casi de acuerdo con este estilo de liderazgo de los docentes, concluyendo que hay una alta interdependencia positiva entre las variables analizadas.

Regionales

Castro y Zavaleta (2020) en su tesis titulada “*Liderazgo transformacional y su relación con el desempeño docente en las instituciones educativas de la red "Maestros retadores Otuzco 2019"*”, para la obtención del grado de maestro en gestión y acreditación educativa, tuvo como objetivo determinar la relación existente entre las variables. Trabajó con el método no experimental, correlacional y consideró trabajar con 164 maestros de las instituciones educativas, por lo que la muestra fue de 73. Los resultados más relevantes fueron que un 45% se encuentra en un nivel regular de liderazgo transformacional, mientras que 33% se hallan en un nivel deficiente y el 22% consideró estar en óptimas condiciones y el 63% del mismo modo en el nivel regular, 27% óptimo y 10% deficiente. Llegando a concluir, que existe correlación muy transcendental entre las variables mencionadas con un $\rho=0.887^{**}$ y un p menor al 0.005.

Pajares (2018) en su tesis “*El liderazgo transformacional y su relación con el desempeño docente de la I.E. Liceo Trujillo*”, para obtener el grado de maestra en gestión y autoevaluación de la calidad educativa en la Universidad Privada Antenor Orrego, tuvo como objetivo determinar el tipo de relación existente entre las variables de estudio, para ello obtuvo como muestra a 34 docentes, consideró como estudio descriptivo – correlacional, utilizó la técnica de encuesta. Resultados, la mayor cantidad de docentes manifestaron

encontrarse en un nivel medio en 52.8% en cuanto al liderazgo transformacional, considerando el estilo proactivo, potenciador, motivador de logro, desarrollador e integrador; en cuanto al desempeño docente, el 47% se encuentran en un nivel medio, tenido en cuenta la preparación, enseñanza, participación, y desarrollo de la personalidad e identidad. Concluyendo, que existe relación significativa entre las variables liderazgo transformacional en $r=0.752$, con un $p=0.00$.

Díaz y Quiñones (2017). Realizaron un estudio descriptivo correlacional, denominado: “*Relación entre el liderazgo transformacional y la gestión educativa de una institución educativa parroquial, Florencia de Mora -2017*”, para establecer la interdependencia existente entre variables, optando por aplicar a 37 docentes, el cuestionario multifactorial de Bass y Avolio para de liderazgo transformacional, así como el cuestionario del Ministerio de Educación sobre gestión educativa. Los resultados demostraron que hay una significativa relación positiva entre las variables de estudio, con un 27% que colocó al liderazgo transformacional existente en la escuela en estudio, como regular, mientras que un 67,6% lo ubicó como deficiente, y un 5,4% lo situó como bueno; en tanto que, referente a la gestión educativa, se observó que un 56.8% la catalogaron como deficiente, un 37.8% la situó como regular, mientras que un 5.4% la ubicó como buena. Finalmente se concluyó que el liderazgo transformacional en la escuela estudiada, es heterogéneo.

2.2. Bases teórico científicas

2.2.1. Liderazgo

2.2.1.1. Teorías del liderazgo transformacional

El marco teórico de este estilo de liderazgo nace con la teoría del liderazgo transformacional, de James Mc Gregor Burns en 1978, que en su libro *Transforming Leadership*, lo describe: “el proceso de involucrarse en una mayor motivación y moral como líder y seguidor”. El líder transformacional busca motivar al equipo, implicándolos en la misión y objetivos de la organización. Sin embargo, no es sino hasta el año 2000, que el investigador Bernard Bass, lleva a cabo una investigación y lo hace operativo, llevándolo a la práctica. Para Burns el liderazgo transformador centra su atención en sus seguidores, siendo capaz de incentivarlos para mejorar personal y profesionalmente. En 1985, Bass planteó el método para medir el liderazgo transformacional, desglosándolo en cuatro características que lo sustentan:

- a) Personalización. Ofrece soluciones individuales a cada profesional, en función de las necesidades, expectativas y motivaciones de cada miembro del equipo.
- b) Creatividad e innovación. Impulsa el desarrollo intelectual de los miembros del equipo, brindándoles libertad a fin de que exploren diversas alternativas a los problemas y ofreciéndoles desafíos que va a contribuir con la mejora continua individual y de la organización.
- c) Conducta ejemplar. Para obtener el respeto y la confianza del personal.
- d) Inspiración. Capacidad para transmitir su entusiasmo y energía a los miembros del equipo.

El liderazgo transformacional es un estilo de liderazgo que busca guiar e influir en los miembros del equipo, para que voluntariamente propendan al cambio. El líder transformacional tiene claro sobre la necesidad de los profundos cambios que se deben realizar en una organización, como también de que éstos serán posible, si es que se considera a las personas como factor primordial en todo el proceso, por eso invita al compromiso voluntario de ellos, motivándolos a participar, estimulándolos a desempeñarse bajo parámetros éticos, valorando sus capacidades e inspirando su progreso y desarrollo personal en bien de la organización. De allí que este tipo de liderazgo necesite ser visionario, flexible, carismático y comunitario; consciente de la necesidad de ir renovando periódicamente sus metas, en base a una visión cimentada; actitud que implica tener claridad de los fines que desea alcanzar, así como un comportamiento idóneo y en la misma línea de sus principios, valores y creencias.

2.2.1.2. Conceptos

El liderazgo es el conjunto de destrezas usadas para influir sobre la manera de pensar y decidir de otros individuos. Pero esta influencia no es impuesta, sino voluntaria, son las personas las que reconocen, respetan y aceptan esa influencia, en base al conjunto de valores, principios y creencias que transmite el líder y que sintonizan con las expectativas y necesidades de las personas.

Del liderazgo se ha escrito mucho y son muchos autores los que han conceptualizado este término, cada uno desde su perspectiva académica, empresarial y funcional, ninguno es excluyente, sino que se complementan y nos ayudan a entender

el ejercicio de un espacio de poder tan fuerte y frágil a la vez. Como una forma de visualizar la cantidad de escritos sobre el liderazgo, anotamos algunos conceptos de autores más influyentes:

Maxwell (2020): “Simboliza la capacidad que tienen los individuos para mejorar en un área, contando con la orientación de un líder” (p.01). De acuerdo a Davis (2016): “Constituye la habilidad de convencer a otras personas a fin que entusiastamente busquen alcanzar sus objetivos definidos”(p.15). Bajo la mirada de Chiavenato (2011): “Es el influjo interpersonal creado en un escenario, dirigido por el proceso de comunicación entre personas, para alcanzar objetivos” (p.138).

Según Archer (2016): “Es la habilidad humana que obtiene la unión de un grupo, motivándolo para la alcanzar sus metas”. (p.26). Rodríguez y Quiñonez (2014): “Son estas relaciones interpersonales que requieren ciertas habilidades que los propios líderes pueden desarrollar o descubrir en el transcurso de su desempeño” (p.78). Según Gibson (2019): “Se convierte en un intento de influencia interpersonal, guiado por el proceso de comunicación, mediante el logro de uno o más objetivos” (p.04).

Al amparo de estos conceptos, tal vez podríamos decir que el liderazgo es el conjunto de habilidades personales y competencias profesionales que buscan intencionalmente generar el desarrollo competencial de las personas con las que se interrelaciona, utilizando para ello una estrategia determinada y eficiente comunicación; guiándolos de la mejor manera hacia sus metas y objetivos anhelados. Para Oliveros (2011) el liderazgo es de suma importancia en la totalidad de las acciones que desarrolla el docente, debido a la insuficiencia de ajustar los recursos para lograr los objetivos. La educación superior tecnológica necesita que sus docentes tengan la capacidad de orientar, organizar y facilitar el desarrollo de la enseñanza aprendizaje, demandando un liderazgo proactivo que genere sustanciales cambios.

2.2.1.2. Estilos de liderazgo

Existen varias formas de clasificar las cualidades del liderazgo, sin embargo la mayoría de los autores y estudiosos de este tema, coinciden con Cuevas (2011), que identifica los siguientes estilos de liderazgo:

- Liderazgo democrático, que permite a los miembros de un equipo, aportar opiniones sobre un tema particular, antes de tomar una decisión.
- Liderazgo autocrático, opuesto al democrático, en el que la toma de decisiones se da sin recibir los aportes de los miembros del equipo, a quienes no se les consulta sobre las decisiones a tomar. Es un estilo muy venido a menos en estos tiempos.
- Liderazgo Laissez-Faire, en el cual, se da bastante libertad a los miembros del equipo para tomar decisiones. Si bien empodera a los miembros del equipo, necesita una alta dosis de confianza y control.
- Liderazgo burocrático, que es el que sigue las indicaciones de un manual, sin apartarse de él. Puede recibir opiniones de los demás miembros, pero si siente que éstas van en sentido opuesto o se desvían de lo que estipulan los manuales, no las toma en cuenta.
- Liderazgo transaccional, basado en la recompensa o incentivos a los miembros del equipo, si es que, ellos logran alcanzar los objetivos propuestos. Es uno de los más usados hoy en día.
- Liderazgo transformacional, basado en la motivación y la idea de crecimiento, impulsando a los integrantes del equipo a salir de su zona de confort, a arriesgarse a ser diferentes, a cambiar las cosas imperantes.

Difícilmente un líder ejerce un estilo puro de liderazgo, generalmente desarrolla habilidades y aptitudes de varios estilos a la vez, dependiendo de las dificultades que enfrenta. De acuerdo a Villacorta (2019) estas formas de interacción entre su entorno y su actuación, encuentran su raíz en las llamadas “lógicas de acción”.

Describiremos seis aspectos mencionados líneas arriba:

- a) Individualista, aquel que prioriza sus propias acciones sobre el desempeño organizacional. Es creativo y consciente de sí mismo.
- b) Estratega, aquellos que conocen bastante bien el entorno en el que trabajan, así como los procesos y estructuras que le permiten funcionar a sus actividades.
- c) Alquimista, aquellos con capacidad única de visualizar el todo sin descuidar los detalles, buscando el cambio para mantener el equilibrio y la vigencia de una organización o negocio.
- d) Oportunista, el que mantiene a sus empleados en orden, bajo un control estricto, debido a su desconfianza en los miembros de su equipo.

- e) Diplomático, el que busca menor fricción entre los miembros de su equipo, él incluido. Despreocupado por la competencia y la asunción de controles para cada situación.
- f) Experto, conocedor de su campo, esforzado por perfeccionar su conocimiento sobre un tema, por lo que es casi siempre una fuente de saber para su equipo. Colaborador pero a veces sin inteligencia emocional.

2.2.1.3. Liderazgo transformacional

En líneas generales, según Castro (2016), el liderazgo transformacional crea cambios positivos y valiosos para los miembros de su equipo, centrándose en ayudar a cambiar a los demás, a mirar por ellos, a generar en ellos la disposición de ayudarse mutuamente, alentando siempre y buscando una convivencia armónica. Enfatiza asimismo, que según Ayoub (2011), el liderazgo transformacional es un proceso mutuo mediante el cual, en la búsqueda de metas comunes, elevan sus personalidades a niveles mayores de moralidad y motivación, para ser mejores y mejorar los procesos organizacionales.

En sus inicios, este estilo de liderazgo tuvo su aplicación en la administración, luego fue utilizado en las instituciones educativas, como una contribución de la parte directiva para alcanzar objetivos relacionados con la solución de dificultades administrativas y cambios culturales, lo que implica la existencia de capacidades y habilidades en el director para fomentar metas compartidas, factibles y retadoras.

De acuerdo a Castro (2016), la aplicación del liderazgo transformacional en el entorno educativo, ha adaptado una serie de características para sintonizarlas con la dinámica educativa, las mismas que pueden resumirse en el siguiente cuadro:

Tabla 1*Características del liderazgo transformacional*

Adaptación	Características
Liderazgo encaminado a valores	Alineación de la visión y valores entre líder y equipo. Integridad. Sensibilidad. Desarrollo profesional continuo. Capacidad de reflexión sobre las acciones en diferentes contextos.
Comunidades profesionales de aprendizaje	Vasta repartición de responsabilidades para alcanzar la visión y misión institucional. Firmeza en lo prioritario que es el aprendizaje, para docentes y estudiantes. Gradual incremento de la eficacia de las personas en su espacio comunitario.
Liderazgo recíproco	Eficacia personal al interior del equipo. Liderazgo estratégico del directivo. Liderazgo pedagógico del docente.
Liderazgo comunicativo	Comunicación fluida con integrantes del equipo, para implantar una visión que permita actuar en concordancia con ella. Se sustenta en 04 valores: optimismo, confianza y apoyo voluntario, respeto, atención y estímulo.

Mijahuanga (2018), manifiesta que, paralelamente a Bass, otros autores también coinciden en pensar que es necesario ir de un liderazgo que hace transacciones en un determinado escenario a uno transformador, que busque romper el estatus quo en el que se desenvuelve el equipo. Lo que puede resumirse en un trabajo de 04 espacios:

- a) Propósitos, es decir compartir la visión, el consenso y las expectativas.
- b) Personas, a través del apoyo personal, la guía de ejercicio profesional y el estímulo intelectual.
- c) Estructura, que debe tender a descentralizar responsabilidades, así como brindar libertad a los docentes.
- d) Cultura, promoviendo una cultura propia y colaborativa.

Del mismo modo, Bass (2000), expresa que el liderazgo transformacional viene a ser la superación del liderazgo transaccional, e introduce cuatro componentes o dimensiones:

- a) **La influencia idealizada.** Que puede ser conductual o atribuida y constituye el más alto nivel de este estilo de liderazgo. El líder entrega a su equipo, una visión para compartir y unos propósitos, valores y pautas que brinda un significado al quehacer organizacional. En ese sentido, algunas revelaciones de esta dimensión está en la compenetración con los objetivos, la confianza generada, la emulación del líder, la internalización del compromiso, incluso en ausencia del líder. Según Alanís (2013), la influencia idealizada atribuida, es la capacidad de inspirar respeto, identificación y emulación; mientras que la influencia individualizada conductual, es similar al anterior, pero dirigido a alcanzar metas y objetivos específicos.
- b) **Motivación Inspiracional.** Que viene a ser el grado como el líder genera una visión atractiva y motivadora para el equipo. Según Castro (2015), la motivación inspiracional refleja la conducta del líder que brinda un significado y objetivos de trabajo. Los líderes inspiran a los integrantes de su equipo, brindándoles información respecto a lo que hay que realizar, estimulándolos para la acción, desafiándolos a alcanzar niveles más altos de satisfacción. En síntesis, esta dimensión hace referencia a aspectos intelectuales de desarrollo del trabajo y consecución de objetivo.
- c) **Consideración individualizada.** Viene a ser la forma en que un líder tiene en cuenta las necesidades de cada uno de los miembros de su equipo, brindando apoyo y empatía para generar una comunicación fluida. Entra aquí la consideración respecto a las opiniones y aportes de cada miembro del equipo. De acuerdo con Castro (2015), se aceptan y reconocen las diferencias individuales, delegando tareas que monitorean por si haya que apoyarlos, lo que hace que se sientan valorados.
- d) **Estimulación intelectual.** Es el grado como un líder motiva a su equipo, tomando riesgos al solicitarles opiniones e ideas. Estimulan la creatividad permitiendo que las personas formulen sus pensamientos de manera independiente. Según Castro (2015): “esta dimensión se define como el grado como los miembros del equipo son motivados por el líder, para que piensen una y otra vez sobre la manera como deben realizar sus actividades, (...), los estimulan a fin que sean creativos e innovadores y así brinden sus puntos de vista a viejas situaciones y problemas”.

2.2.2. Gestión

Teorías de la gestión pedagógica

Desde la mirada del proceso gerencial del siglo XXI, el modelo de gestión comunicacional, de los filósofos J. Austin y J. Searle, expresan que la gestión es la capacidad de formular peticiones y obtener promesas, es decir que la gestión es vista como el desarrollo del compromiso de las tareas, alcanzados de los diálogos sostenidos para la realización de estas tareas. Dentro de esta perspectiva, la gestión, que involucra muchos aspectos, supone también el manejo de habilidades comunicacionales, necesarias para facilitar la ocurrencia de las acciones o tareas deseadas de una institución, por lo que la capacidad de llegar a nuestros seguidores y persuadir a la acción para impulsar los procesos de cambio y mejora institucional, dependen mucho del lenguaje, de las declaraciones y las afirmaciones que sostengamos. Por ello, el gestor es visto como un facilitador y orientador de las tareas que nacen de las conversaciones, para su realización, por consiguiente, el fortalecimiento de sus capacidades es vital para su adecuado desempeño, puesto que los cambios que espera toda institución, demandan de líderes que sean competentes para la conducción de sus instituciones al futuro deseado.

En consecuencia, la gestión está encaminada a conducir una institución, sostenida en sus objetivos institucionales, con un eficiente trabajo en equipo, bajo la motivación conjunta generada del diálogo y la concertación para la acción. Este modelo, contribuye a nuestra investigación, debido a que cimienta la gestión sobre el comportamiento profesional de las personas, así como en su capacidad reflexiva y de discernir respecto a las acciones a ejecutar para alcanzar los cambios que una empresa necesita para perdurar en un entorno de constantes cambios.

De acuerdo a Rubio (2006, p.16), la gestión está estrechamente relacionada con la volatilidad del entorno operativo de la empresa, por lo que es primordial que se esté informado sobre los cambios que se puedan dar, para responder a ellos estratégicamente, en beneficio de la sociedad en general. Por ello, para alcanzar las metas y objetivos de una organización, así como para realizar todas las actividades que conduzcan a ello, la gestión se vale del recurso humano y cualquiera que sea su dimensión, siempre deberá centrarse en las personas.

Casassus (2000, p.13), señala que la gestión no es sólo dirigir, sino utilizar todos los componentes con los que cuenta una organización, para que interactúen ordenadamente y alcanzar los objetivos diseñados para obtener resultados de calidad.

2.2.2.1. Gestión educativa

De gestión educativa se empieza a hablar desde los años 60 en Estados Unidos y en los ochenta en América Latina, entendida como la administración de la educación, como el empleo de los principios básicos de la administración gerencial en el sistema educativo.

Al respecto, Casassus (2000) expresa que la gestión educativa aprovecha los elementos transcendentales en el aspecto educativo. En este sentido, el modelo de gestión comunicacional, se manifiesta activamente en el ámbito educativo, toda vez que los acuerdos y compromisos son asumidos como un trabajo cooperativo de equipos, de manera corporativa, delegando decisiones a grupos organizados, que de común acuerdo, toman sus decisiones.

Pérez (2016) opina que la gestión educativa es el proceso mediante el cual las instituciones formativas toman decisiones transaccionales y accionales para lograr el objetivo propuesto. En tanto que (Tello 2008) manifiesta que la gestión educativa se refiere al pensar y accionar de los docentes en situaciones específicas. Es necesario tener en consideración que la gestión educativa tiene, en sí misma, una complejidad que involucra la realidad institucional, ciertas subjetividades de los seres humanos y el medio en el que se desarrolla. Esto quiere decir, que para gestionar es preciso tener el conocimiento perceptivo frente a la realidad que afrontamos, así como las personas con las buscamos alcanzar los objetivos.

Piña (2008) manifiesta que sea cual fuere el ámbito en el que las instituciones educativas se desenvuelvan, la gestión educativa es primordial para funcionar adecuadamente y alcanzar sus objetivos planteados, con el compromiso de todos los agentes educativos y el uso de los recursos disponibles. Mientras que Lauro (2013) subraya que, estas instituciones educativas van a alcanzar sus objetivos propuestos, sólo si cuentan con participación del maestro y excelente ambiente de trabajo y aula, así como una variedad de recursos para ayudarlo a seguir funcionando correctamente.

Estas percepciones obedecen a que las instituciones educativas hoy en día deben funcionar como organizaciones abiertas y autónomas, para lo cual requieren nuevas formas de hacer gestión que les permita articular sus procesos internos, motivar el trabajo en equipo, alcanzar sus objetivos y consolidar su Plan Estratégico Institucional, abarcando varias dimensiones, que según Pérez (2016), pueden clasificarse en: gestión directiva, gestión administrativa, pedagógica y comunitaria.

2.2.2.2. Gestión pedagógica

Todo lo que conocemos como trabajo de aula, la preparación y el dictado de clases, es un proceso que hoy se le denomina gestión pedagógica, que viene a ser la parte operativa del sistema educativo. La gestión pedagógica se constituye, entonces, en la parte esencial de la enseñanza aprendizaje, que unida a un clima escolar favorable, va a permitir que se alcancen los objetivos propuestos del proceso de aprendizaje.

Para Antezana (2018) “La gestión pedagógica viene a ser el trabajo articulado de tareas y recursos para desarrollar el proceso didáctico y pedagógico que ejecutan los docentes en conjunto, a fin de canalizar su práctica hacia la consecución de los propósitos educativos”. Con el fin de desarrollar habilidades sociales y competencias cognitivas, los docentes realizan una labor diaria de gestión pedagógica, usando estrategias lúdicas, diseñando escenarios de aprendizajes y confeccionando proyectos.

Según Conde (2013), la gestión de pedagógica debe entenderse como las buenas prácticas del profesorado en la implementación de sus metodologías didácticas para lograr aprendizajes a través de sus clases. En una revisión al Programa de escuelas de Calidad, del Gobierno Federal de México (2010), podemos leer que la gestión pedagógica son las diferentes maneras en que el docente lleva a cabo el proceso de enseñanza, apropiándose del currículo y traduciéndolo en una planeación didáctica, su interrelación con los estudiantes, así como padres y madres de familia, para garantizar el aprendizaje de sus alumnos. Oliveros (2011), aduce que la gestión pedagógica viene establecida por las teorías de la gestión y la educación, de allí que sus quehaceres se dirijan hacia la planificación, el desarrollo de la enseñanza y los procedimientos de evaluación.

En definitiva, para varios los autores, la gestión pedagógica es donde el docente interactúa con el estudiante, por lo que su motivación docente es vital y debe estar relacionada con su estilo de liderazgo, además de su comprobada capacidad académica.

2.2.2.1.1. Condiciones para la gestión pedagógica.

De acuerdo a Schmelkes (1998), existen seis condiciones para desarrollar la gestión pedagógica:

- a) Clima escolar. Los docentes deben laborar en un espacio confiable y acogedor que les permita propiciar oportunidades para evaluar y monitorear.
- b) Trabajo en equipo. Aspecto importante en el que se debe tener en cuenta al momento de distribuir las tareas.
- c) Establecimiento de metas y objetivos para el equipo. La que debe considerar las fortalezas de cada miembro del equipo, con el fin de tener éxito.
- d) Debe existir el compromiso cooperativo para alcanzar los objetivos. Aquí juega un papel importante el liderazgo docente.
- e) El sentimiento de integración debe ser palpable en el equipo, debiendo verse demostrada en las acciones diarias que el equipo realice.
- f) Fijar la atención en los objetivos de la institución, debiendo garantizar el ingreso, la continuidad y término exitoso de los estudios de los estudiantes.

2.2.2.1.2. Principios de la gestión pedagógica

Según el artículo 8° de la Ley General de Educación, la gestión pedagógica se sustenta en los siguientes principios:

- a) La ética, para inspirar una educación que promueva valores, que fortalezca la conciencia moral y dé la posibilidad de una ciudadanía responsable.
- b) La inclusión, para que incorpore a toda la ciudadanía sin ningún tipo de distinción, para contribuir con reducir la pobreza y las desigualdades.
- c) La equidad, con el fin de garantizar oportunidades iguales a todos.
- d) La democracia, para promover el pleno ejercicio de la ciudadanía, el respeto absoluto de los derechos humanos, contribuyendo a la tolerancia entre minorías y mayorías.

- e) La interculturalidad, para respetar y reconocer las diferencias, así como el aprendizaje del otro.
- f) La conciencia ambiental, para garantizar el desenvolvimiento de la vida, respetando y cuidando el ambiente.
- g) La creatividad y la innovación, para promover nuevos conocimientos en las diferentes áreas.

2.2.2.1.3. *Papel del maestro en la gestión pedagógica*

Según las investigaciones de Schmelkes (1998) el rol que el docente desempeña gestión pedagógica se resume en:

- a) La labor del docente debe centrarse en la preparación y acompañamiento de las situaciones apropiadas para la enseñanza-aprendizaje, que redunde en la cimentación de valores y nuevos saberes.
- b) Se constituye como facilitador en todo el proceso enseñanza-aprendizaje y como permanente investigador.
- c) Debe ejecutar diversas acciones dentro y fuera del salón de clases, siempre con la contribución de sus estudiantes.
- d) Guiar y motivar a los estudiantes a desplegar competencias, facilitando su participación en las investigaciones y síntesis.
- e) Proporcionar instrumentos y condiciones idóneas para el desarrollo de competencias, habilidades y capacidades, con el fin de alcanzar el perfil de egresado, en concordancia con las demandas del mundo globalizado.
- f) Como investigador, debe indagar constantemente la información sobre su quehacer pedagógico, teniendo una actitud crítica y experimental.

Dimensiones de la gestión pedagógica

Las dimensiones que se trabajan para el desarrollo de la gestión pedagógica, según el Manual de gestión para directores de instituciones educativas del Ministerio de Educación (MINEDU 2011), Lauro (2013) y Vargas (2010), son: la planificación, ejecución y evaluación.

D1: La planificación: La planificación es el diseño de planes y programas de estudio, el proceso de prever las diferentes tareas que ejecutan las instituciones educativas para brindar experiencias de aprendizaje a los estudiantes. Lauro (2013), puntualiza que la

planificación es un proceso de secuencias que buscan el ordenamiento, la organización, la coordinación, así como la anticipación del desarrollo de una clase a fin de conseguir alcanzar los objetivos previstos y la utilización de los recursos eficientemente. Por lo tanto, en la planificación, los docentes deben actuar para implementar estrategias que permitan a los estudiantes aprender, así como hacer una evaluación de lo eficaz del proceso. La planificación casi siempre se ve como un proceso complicado que hay que cumplirlo como una exigencia de las autoridades, sin embargo la intención es que todo docente comprenda e interiorice este recurso para organizar eficientemente su tiempo y trabajo.

Además que le va a permitir tener claridad sobre las diversas necesidades de los estudiantes y reflexionar en torno a ellas y tomar las decisiones adecuadas para saber qué es lo que debe llevar a sus clases, cómo debe organizarlas y las estrategias que debe utilizar, de manera que el aprendizaje sea para todos. En síntesis, cuando se planifica, el docente prepara el ambiente de la clase y debe considerar la interrelación que se va a propiciar entre los estudiantes para el trabajo conjunto y colaborativo. Para ello, toda planificación debe contar con los siguientes elementos (Lauro, 2013):

- a) Datos informativos, que contiene diversos aspectos como año lectivo, área, tiempo de duración, título, entre otros.
- b) Objetivos educativos. Que se desagregan de los objetivos educativos anuales de la institución.
- c) Destrezas con criterio de desempeño; que son importantes en la medida que contienen los conocimientos asociados, el saber hacer y el grado de profundidad.
- d) Estrategias metodológicas, que deben tener relación con los componentes curriculares y están referidas a las actividades de los estudiantes, del docente y el proceso de evaluación.
- e) Indicadores de evaluación, que permiten obtener información sobre los aprendizajes y validarla en registros específicos. Estos se deben cumplir al finalizar el año, por todos los estudiantes, lo que asegura que se ha alcanzado el mismo nivel de conocimientos.
- f) Recursos, imprescindible para ejecutar la planificación, los mismos que deben ser pertinentes y estar disponibles con la suficiente antelación a fin de asegurar que a través de su uso, se logre el objetivo deseado.

g) Bibliografía, debiendo incluirse aunque sea una mínima variedad de recursos bibliográficos utilizados en el proceso de enseñanza aprendizaje, respetando los derechos de autor y propiedad intelectual.

Para que una planificación sea exitosa, es menester que sea flexible y se adecúe a los cambios que pudieran surgir en el proceso, por ello, el docente debe estar dispuesto a entenderlos y realizarlos, en la medida que la situación lo amerite. Visualizar estos posibles cambios, demanda monitoreo constante, verificación y ajustes de ciertos elementos, acciones que repercuten en bien de los estudiantes.

En la educación superior tecnológica se realizan dos tipos de planificación: macro y micro. La planificación macro es realizada por el director de la institución, quien es responsable de establecer los recursos necesarios para el desarrollo de las actividades de capacitación y formación, de conformidad con las necesidades establecidas en los perfiles ocupacionales. La planificación micro es desarrollada por el docente, considerando los contenidos del currículo, así como la metodología a utilizar, preparando sus sesiones de acuerdo a lo que va a desarrollar, contemplando materiales educativos, diseñar actividades de aprendizaje, recursos de aprendizaje y materiales de aprendizaje profesional y herramientas de evaluación para medir el aprendizaje de los estudiantes.

Son siete puntos que suelen incluirse en una planificación:

Objetivos.- Se fijan al inicio de la planificación y son generales y específicos.

Los objetivos generales, persiguen el propósito de formar personas repetidoras (statu quo) o transformadores (agentes de cambio).

Dependen de políticas e ideológicas, sin embargo es necesario que el docente las tenga en cuenta. En función de estos objetivos generales, se fijan los objetivos específicos, como la enseñanza de destrezas, conceptos, actitudes o habilidades.

Encuadre espacio-temporal.- El encuadre espacial, implica tener en cuenta cuándo y dónde se va a impartir la enseñanza, puede ser una plaza, el aula o un espacio virtual. Aquí también están incluida la distribución de escritorios (en círculo, rectangular, etc.), los recursos físicos (plumones, tizas, proyectores, tv, pc, etc.), la posición de la iluminación, de la pizarra, entre otros. Entre tanto en el encuadre temporal, se ven los turnos, las horas de juegos y tiempo del año académico.

Sujetos del aprendizaje.- Toda planificación debe considerar los perfiles de los estudiantes (niños, adolescentes, superdotados, con habilidades diferentes). Muchas investigaciones han demostrado que la enseñanza se hace más óptima si se consideran estas atingencias.

Contenidos.- Fijados los objetivos, el encuadre Espacio-temporal y los sujetos de aprendizaje, se deben especificar los contenidos a impartir en la enseñanza. Generalmente, estos pueden ser actitudinales, procedimentales y conceptuales. Los contenidos actitudinales educan sobre las actitudes, o sea, las maneras de pensar, sentir y actuar en determinadas situaciones; los contenidos procedimentales instruyen respecto al hacer, por ejemplo a sumar; mientras que los contenidos conceptuales enseñan un saber, por ejemplo la noción de números pares.

Recursos.- Que suelen ser materiales o humanos. Entre los primeros tenemos: la pizarra, el proyector, escritorios, mesas, videos, plumones de pizarra, etc. También se incluyen aquí la iluminación y el sonido. Los recursos humanos lo constituyen los docentes, estudiantes y todos los que eventualmente acompañan en la labor docente.

Estrategias didácticas.- Las que son fijadas en función a los objetivos y contenidos. Pueden ser unilaterales como las exposiciones, videos, audios; o, participativas, como las monografías, discusiones grupales, etc.

Estrategias de evaluación.- Que le permite al docente al docente verificar y analizar si lo que impartió fue asimilado efectivamente.

D2: La ejecución

En esta fase de la gestión pedagógica se tiene la intervención del estudiante como actor principal de sus aprendizajes y al docente como facilitador del proceso, quien suministra los elementos puntuales al estudiante para que erija su conocimiento.

La fase de ejecución constituye la implementación de programas y planes de estudio, para lo cual es necesario una labor docente coordinada, pues, se van a establecer estrategias para alcanzar los objetivos establecidos, armonizar las actividades a ejecutar, así como asignar recursos, responsables y tiempos. Vargas (2013) expresa que la ejecución es la dirección e implementación de la planificación, con el propósito de crear logros de aprendizaje.

La ejecución utiliza diversas estrategias de aprendizaje, donde los docentes ponen práctica sus variadas habilidades profesionales y personales, con la finalidad de guiar e

influenciar a los estudiantes. Si nos atenemos al momento del uso y presentación de estas estrategias de aprendizaje, podemos clasificarlas, según Díaz (1998), en preinstruccionales, coinstruccionales y posinstruccionales.

Las estrategias preinstruccionales se utilizan para preparar y avisar al estudiante respecto a qué y cómo aprender, por lo que le va a activar sus saberes y experiencias previas, permitiéndole posicionarse en el contexto del aprendizaje pertinente. Entre estas estrategias tenemos: la determinación de los objetivos que se desean alcanzar en clase, conjuntamente con los estudiantes, el organizador previo o realizar un brainstorming junto a los estudiantes.

En cuanto a las estrategias coinstruccionales, éstas sirven como soporte de contenidos curriculares en la enseñanza. Sus funciones son básicamente: la conceptualización de contenidos, la detección de la información principal; la estructuración e interrelación entre estos contenidos y el sostenimiento de la atención y motivación. Algunas de estas tácticas incluyen la utilización de medios visuales y gráficos, ilustraciones, mapas conceptuales, redes semánticas, analogías, entre otras.

Finalmente, las estrategias de enseñanza posinstruccionales se dan luego de lo que se ha determinado aprender, permitiendo al escolar tener una perspectiva condensada, crítica e integradora de lo impartido, así como valorar su propio aprendizaje. Estas estrategias incluyen técnicas que ayudan a mejorar la retención de lo impartido, pudiendo ser muy variadas: mapas conceptuales, debates, reflexiones en torno al conocimiento aprendido, resúmenes finales, redes semánticas.

D3. La evaluación

La evaluación es el proceso permanente que consiste en observar, valorar y registrar toda la información que demuestre que se han alcanzado los objetivos del aprendizaje, además de incluir estrategias de retroalimentación encaminadas a mejorar los resultados de aprendizaje.

Según Vargas (2013), la evaluación es el monitoreo de los procesos pedagógicos para obtener resultados, que van a permitir generar decisiones a fin de mejorar los procesos de la gestión pedagógica. En este sentido, toda evaluación debe ser flexible, participativa, sistemática y continua, de manera que le permita al docente reflexionar y valorar sobre sus estrategias y mejorarlas en bien del aprendizaje de los estudiantes. Como lo señala Oliveros

(2011), la evaluación es la comprobación del logro de los aprendizajes, permitiendo al docente ver las debilidades y fortalezas de sus estrategias y realizar cambios.

La evaluación tiende a cumplir fines informativos, en la medida que mantiene comunicada a la familia y sociedad respecto a los avances académicos de los estudiantes, de manera que puedan ayudar en acciones educativas que redunden en alcanzar su éxito. Asimismo, tiene un fin formativo, toda vez que busca regular los procesos de enseñanza y aprendizaje, considerando los intereses, características de los estudiantes, necesidades y ritmos de aprendizaje, verificando sus avances, logros y dificultades para su control y modificación pertinente.

2.3. Definición de términos básicos

Gestión: “Es el arte de saber lo que quieres hacer y luego hacerlo de la mejor y más efectiva manera” (Frederick W. Taylor, 1994).

Pedagogía. “Es una parte integral de la enseñanza y el aprendizaje, que permite la observación, recopilación, análisis e interpretación de información relevante sobre las necesidades, oportunidades, problemas y aprendizaje de los estudiantes” (DCN, 2008: 474).

Gestión educativa: “Es un área del conocimiento que aplica los fundamentos de la gestión en el área de la educación. Es una disciplina aplicada en la vida cotidiana y está influenciada por el discurso sobre política educativa” (Management Handbook for Managers of Educational Institutions” 2011).

Gestión pedagógica: “Conjunto de actividades de mejora de la enseñanza y el aprendizaje llevadas a cabo por profesores y estudiantes” (MINEDU, 2009).

Liderazgo: Es un proceso de movilización de personas para lograr objetivos y tareas comunes (David Fischman).

Liderazgo transformacional: Estilo de liderazgo demostrado por personas con firme perspectiva y personalidad, por lo que pueden cambiar percepciones, expectativas y motivaciones, como también liderar cambios en la organización. (James Mac Gregor Burns).

Motivación: Según Pairó & y Prieto (2002), “la motivación es un proceso psicológico que se relaciona con el impulso (amplitud), dirección y persistencia de la conducta. Gran parte de la actividad laboral está motivada”. Esto se ve reflejado de dos elementos importantes que es la motivación individual y del trabajo para un buen desempeño.

Gerencia Estratégica: Gonzales et al., (2019) “es una herramienta para administrar y ordenar los cambios, definiendo objetivos y estrategias; así mismo, se reconoce la participación basada en el liderazgo y la toma de decisiones que correspondan a las demandas del ambiente inmediato y futuro”, todo ello es de vital importancia para el crecimiento organizacional en el corto, mediano y largo plazo.

Contenidos: “Es una técnica de investigación definida para formular, establecer y proponer ciertos valores numéricos de acuerdo a las reglas de medición que son validados para describir la comunicación de un aspecto relevante que se define en su contexto natural” (Riffe et al., 1998).

Interculturalidad: Es la interacción entre diferentes comunidades que se produce entre seres humanos considerando su interrelación o cambio de cultura, con el fin de lograr la igualdad de los derechos humanos entre ciudadanos, para el bien común y desarrollo del país (Hernández, 2020).

Democracia: Es una definición que implica la interacción entre individuos respetando la opinión de cada uno de los participantes, lo cual contribuya en el desarrollo de las organizaciones y que también las experiencias y creencias sean determinadas como factores históricos, tradicionales y culturales (Red de conocimiento electorales, 2016).

Inclusión: Es un enfoque que responde positivamente a la diversidad humana y a las diferencias individuales, entendiendo que la diversidad no es un problema, sino una oportunidad para enriquecer a la sociedad a través de la participación activa en la vida familiar, educativa, laboral y social, cultural y social en general (UNESCO, 2005).

Sistema educativo: Es un conjunto de elementos que se interrelacionan entre sí, por ello es una estructura que está integrada como universidades, bibliotecas y docentes que forman parte de la educación, que está de acuerdo a lo establecido por el ministerio de educación (Pérez y Merino, 2014).

2.4. Formulación de hipótesis

2.4.1. Hipótesis general

Ha. Existe una relación significativa entre el liderazgo transformacional y gestión pedagógica en los docentes del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Chocope– Trujillo, 2021.

Ho: No existe una relación significativa entre el liderazgo transformacional y gestión pedagógica en los docentes del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Chocope– Trujillo, 2021.

2.4.2. Hipótesis específicas

HE1: Existe una relación significativa entre el liderazgo transformacional y planificación de gestión pedagógica en los docentes del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Chocope– Trujillo, 2021.

HE2: Existe una relación significativa entre el liderazgo transformacional y ejecución de gestión pedagógica los docentes del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Chocope– Trujillo, 2021.

HE3: Existe una relación significativa entre el liderazgo transformacional y evaluación de gestión pedagógica en los docentes del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Chocope– Trujillo, 2021.

2.5. Operacionalización de variables

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Instrumento	Escala de medición
Liderazgo transformacional	Proceso por el cual los líderes generan cambios sustanciales en sus seguidores, tanto en la manera de actuar como en la manera que tienen que concebir las cosas. (Burns, 1978).	El liderazgo transformacional utilizará el cuestionario de Liderazgo Transformacional, adaptado por Patricia Medina Zuta, del original de Bass y Abolio. Esta variable contiene cuatro dimensiones: 1. Influencia idealizada, con un indicador. 2. Motivación inspiracional, con un indicador. 3. Estimulación intelectual, con dos indicadores. 4. Consideración individualizada, con un indicador.	Influencia idealizada Motivación inspiracional Estimulación intelectual Consideración individualizada	1. Motivación de los docentes. 2. Interés en los docentes por estimular a sus compañeros en la innovación y formación académica. 3. Interés de los docentes por brindar confianza y cercanía en relación a los otros docentes. 4. Imagen que proyectan los docentes. 5. Tolerancia de los docentes.	1, 2, 3, 4 y 5. 6, 7, 8 y 9. 10, 11, 12 y 13. 14, 15, 16 y 17. 18, 19 y 20.	Cuestionario	Ordinal

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)	La gestión pedagógica usará el cuestionario de gestión pedagógica de D. Oliveros.				
		Esta variable tiene tres dimensiones:	Planificación.	1. Planifica anticipadamente la didáctica de sesiones de clases.	1, 2, 3 y 4.	Cuestionario
		1. Planificación		2. Planifica sesiones en relación al currículo, cuadro programa, hoja de programación y unidad de aprendizaje.	5, 6, 7, 8 y 9.	
2. Ejecución	Ejecución	3. Planifica actividades complementarias a las sesiones de clases	10 y 11.			
				1. Estrategias Preinstruccionales	12 y 13.	Ordinal
				2. Estrategias Coinstruccionales	14, 15 y 16.	
				3. Estrategias Posinstruccionales	17 y 18.	
				4. Usa metodología adecuada	19, 20, 21, 22, 23, 24 y 25.	
				1. Criterios de evaluación	26, 27 y 28.	Evaluación
				2. Tipos de evaluación	29, 30 y 31.	
				3. Instrumentos de evaluación	32, 33 y 34.	
				4. Seguimiento de la evaluación	35 y 36.	

Capítulo III: METODOLOGÍA

3.1. Tipo de investigación

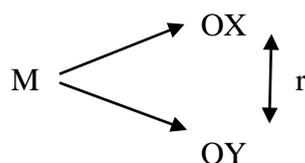
Esta investigación fue básica, de enfoque cuantitativo, por cuanto se buscó corroborar y pronosticar los eventos que se investigan, tratando de encontrar algunas precisiones y relaciones entre las variables analizadas (Hernández, Fernández y Baptista, 2010. p.6). Además, porque usó el acopio de datos para demostrar las hipótesis, “considere mediciones numéricas y análisis estadísticos para crear patrones de comportamiento y comprobar teorías” (Hernández, Fernández y Baptista, 2010. p.4).

3.2. Método de investigación

Se utilizó el método inductivo, puesto que es un procedimiento que va de lo individual a lo general (Gómez 2012. p. 14), que a partir de inferencias particulares, se deducen conclusiones generales.

3.3. Diseño de investigación

El diseño es no experimental, correlacional, pues se desarrolla observando los fenómenos sin algún tipo de manipulación de las variables y porque hace una descripción de las relaciones entre las variables de estudio (Hernández, Fernández y Baptista, 2010). También es de anotar que es de corte transversal, pues los datos recopilados se realizaron en un solo periodo.



M = Muestra.

OX = Liderazgo transformacional (Variable independiente).

OY = Gestión pedagógica (Variable dependiente).

r = Correlación entre variables.

3.4. Población, muestra y muestreo

3.4.1. Población

La población estuvo constituida por los docentes del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Chocope, que suman 30 docentes, entre los que realizan labores, a tiempo completo y parcial.

Tabla 2

Población del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Chocope

Hombres	20
Mujeres	10
Total	30

3.4.2. Muestra

Debido a que se optado por trabajar con toda la población, no se precisa realizar una extracción muestral.

3.5. Técnicas e instrumentos de recojo de datos

Para este estudio se utilizaron las técnicas e instrumentos siguientes:

Tabla 3

Técnicas e instrumentos

TÉCNICA	INSTRUMENTO
Observación Es el procedimiento empírico de la ciencia, que tiene como cuerpo de estudio acontecimientos o fenómenos de una situación real. (Bunge. 2007)	Ficha de observación Es el registro que se realiza de forma sistemática, confiable y validez, respecto a circunstancias situaciones visibles.
Encuesta Es la técnica que busca obtener información que proporciona una muestra de individuos en relación a él mismo o un tema en particular. (Arias. 2006, p. 72)	Cuestionario Un conjunto de preguntas sobre una o más variables que se están midiendo (Hernández Sampieri. 2014, p. 217)

Para la primera variable se adaptó el instrumento de Patricia Medina Zuta (2010) considerando una escala de medición de (1) Casi ninguno, (2) algunos, (3) muchos y (4) casi todos, el cual ha sido validado por expertos en la materia.

Respecto a la segunda variable, gestión pedagógica, se adaptó de Oliveros (2011) con una escala de calificación de baremo considerando así (1) básico, (2) regular, (3) bueno y (4) destacado.

3.6. Técnicas de procesamiento y análisis de datos

Una vez finalizada la labor de recolección de datos, obtenidos con los instrumentos mencionados, se procedió a procesar los mismos, utilizando para ello, el programa SPSS - 26 (Statistic Packard Social Science – Versión 26), para posteriormente confeccionar las tablas de frecuencia de datos con la estadística descriptiva y la utilización de la inferencial para la corroboración de las hipótesis planteadas en la investigación.

3.7. Ética investigativa

La entidad donde se realizó la investigación, forma parte del sistema educativo por lo que se encuentra inmersa en este ámbito, existiendo la responsabilidad compartida del investigador e instituto. Se respetaron las normas APA.

Asimismo, se han tenido en cuenta los siguientes principios:

- a) **Principio de autonomía**, Esto incluye la libertad de cualquier miembro de la facultad de participar u optar por no participar después de haber sido informado objetivamente del contenido de la investigación.
- b) **Principio de beneficencia y no maleficencia**, esto requiere que el investigador haga todo lo posible para obtener el máximo beneficio y el mínimo riesgo de su investigación.
- c) **Principio de privacidad**, esto requiere que los investigadores realicen investigaciones dentro de las limitaciones impuestas por los participantes, respetando sus relaciones íntimas y su vida privada.
- d) **Principio de justicia**, en consecuencia, los científicos se comprometen a garantizar un trato justo a los participantes en todas las etapas de la tesis doctoral, sin prejuicios ni preferencias.

Capítulo IV: RESULTADOS

4.1. Presentación y análisis de resultados

Tabla 4

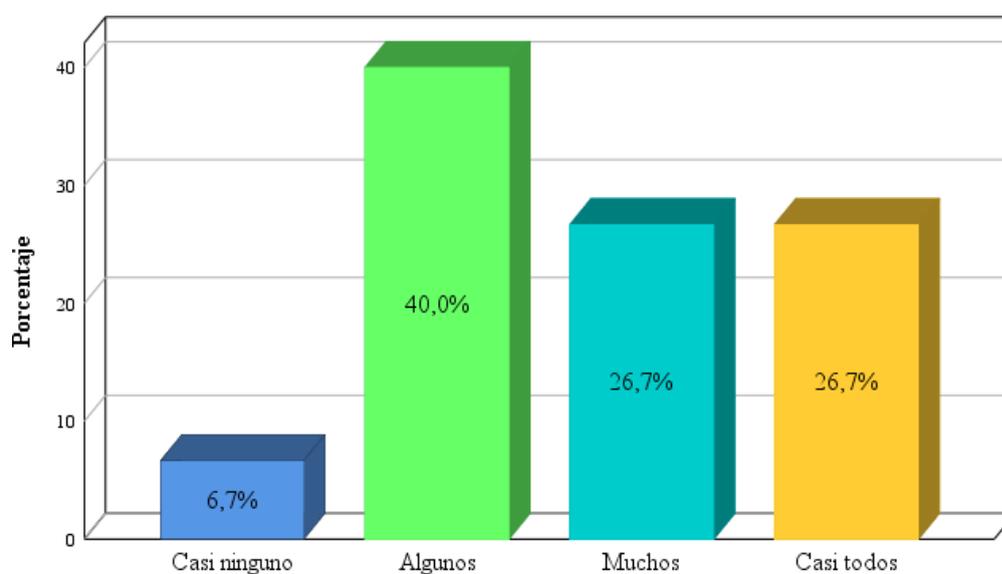
Nivel de liderazgo transformacional

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi ninguno	2	6,7	6,7	6,7
	Algunos	12	40,0	40,0	46,7
	Muchos	8	26,7	26,7	73,3
	Casi todos	8	26,7	26,7	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Nota. Base de dato de la aplicación del cuestionario.

Figura 1

Nivel de liderazgo transformacional



Nota. Base de dato de la aplicación del cuestionario.

En la tabla 4 y figura 1, del total de los docentes del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Chocope, el 40% tiene la percepción de que algunos practican un liderazgo transformacional, el 26.7% que muchos; que casi todos practican un liderazgo

transformacional, el 26.7% y que casi ninguno lo practica, el 6.7%. Todo ello implica para el buen desempeño de sus actividades y que puedan brindar un aprendizaje de calidad.

Tabla 5

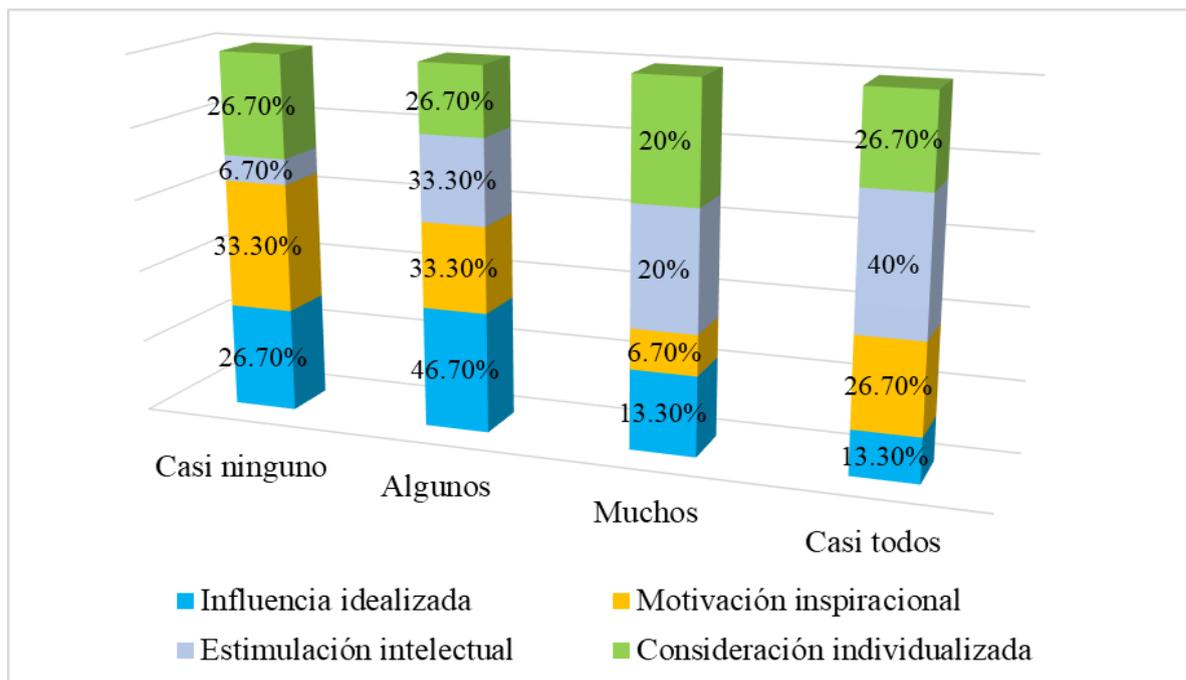
Nivel de las dimensiones de liderazgo transformacional

		Influencia idealizada	Motivación inspiracional	Estimulación intelectual	Consideración individualizada
		%	%	%	%
Válido	Casi ninguno	26,7	33,3	6,7	26,7
	Algunos	46,7	33,3	33,3	26,7
	Muchos	13,3	6,7	20,0	20,0
	Casi todos	13,3	26,7	40,0	26,7
	Total	100,0	100,0	100,0	100,0

Nota. Base de dato de la aplicación del cuestionario.

Figura 2

Nivel de las dimensiones de liderazgo transformacional



Nota. Base de dato de la aplicación del cuestionario.

Respecto a la tabla 5 y figura 2, respecto a la D1 influencia idealizada, del total, algunos constituidos por 46.70% de los docentes del Instituto de Educación Superior Tecnológico

Público Chocope, poseen una influencia idealizada, el 26.70% percibe que casi ninguno de ellos posee una influencia idealizada y el 13.3% menciona que muchos de ellos la practican. Se evidencia que a partir de las propuestas generan compromisos de manera grupal y el logro de tareas, reflejándose así calidad de la autoexigencia.

D2 Motivación inspiracional, el 33.30% percibe que casi ninguno de los docentes de la institución sugiere modelos habituales que puedan replantearlos o mejorarlos, el 33.30% que algunos de ellos practican la motivación inspiracional, motivando a sus otros colegas a ser creativos en la proposición de ideas innovadoras, mientras que el 26.70% percibe que casi todos la practican y manifiestan resolver algún problema que se presentan en el colegio.

D3 Estimulación intelectual, el 40% de los profesores percibe un trato familiar y cordial en casi todos, demostrando un sincero desarrollo personal y profesional, el 33.30% señala que algunos se interesan en impulsar a sus compañeros a ayudar a los demás y el 20% que muchos de ellos transmiten valores éticos.

D4 Consideración individualizada, el 26.70%, casi ninguno, algunos y casi todos manifestaron enfrentar tensas situaciones con un conveniente sentido del humor, capaz de crear un ambiente distendido, logrando mantenerse sereno y ecuánime en momentos de conflicto social y el 20%, muchos, podrán considerar en animar e intentar mejores resultados después de equivocarse.

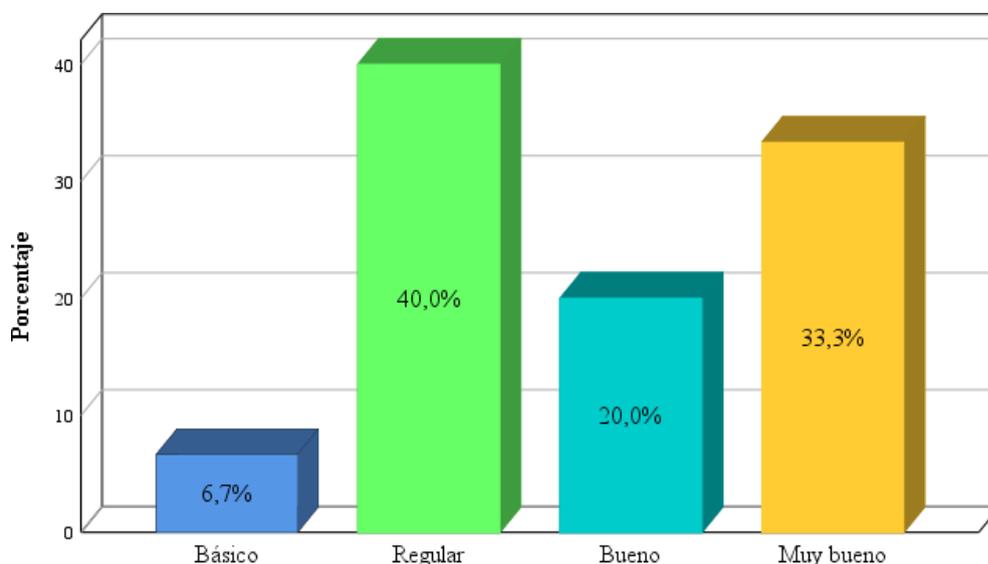
Tabla 6

Nivel de la gestión pedagógica

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Básico	2	6,7	6,7	6,7
Regular	12	40,0	40,0	46,7
Bueno	6	20,0	20,0	66,7
Muy bueno	10	33,3	33,3	100,0
Total	30	100,0	100,0	

Figura 3

Nivel de la gestión pedagógica



Nota. Base de dato de la aplicación del cuestionario.

Respecto a la tabla 6 y figura 3, del total de los docentes el 40% tienen percepción de que los docentes tienen un nivel regular de gestión pedagógica, el 33.3% en nivel muy bueno, 20% bueno y el 6.7% en un nivel básico, evidenciando así la planificación, ejecución y evaluación.

Tabla 7

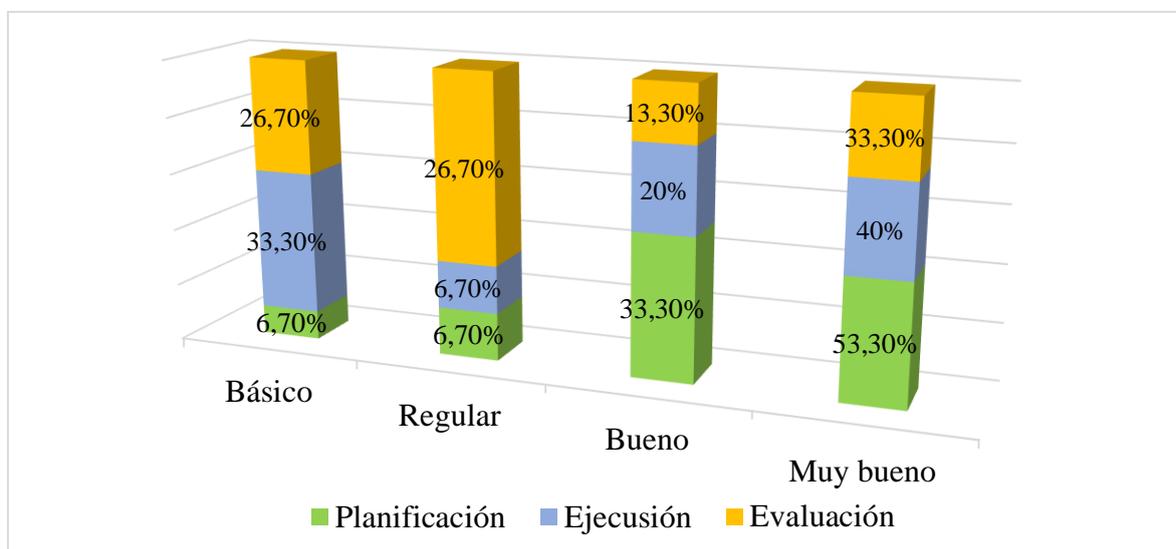
Nivel de las dimensiones de la gestión pedagógica

		<i>Planificación</i>	<i>Ejecución</i>	<i>Evaluación</i>
Válido	Básico	6,7	33,3	26,7
	Regular	6,7	6,7	26,7
	Bueno	33,3	20,0	13,3
	Muy bueno	53,3	40,0	33,3
	Total	100,0	100,0	100,0

Nota. Base de dato de la aplicación del cuestionario.

Figura 4

Nivel de las dimensiones de la gestión pedagógica



Nota. Base de dato de la aplicación del cuestionario.

Respecto a la tabla 7 y figura 4 en torno a las dimensiones, el 53.3% percibe un nivel muy bueno de la planificación que se desarrolla en bien de las actividades del instituto tecnológico, seguido del 33.3% que se encuentran en un nivel bueno y el 6.7% en un nivel regular y básico. Del mismo modo, respecto a la ejecución el 40% menciona que es muy bueno, el 33.3% que es básico, el 20% bueno y el 6.7% regular. Respecto a la evaluación el 33.3% menciona estar en un nivel muy bueno, el 26.7% regular y básico, y el 13.3% en un nivel bueno.

Tabla 8

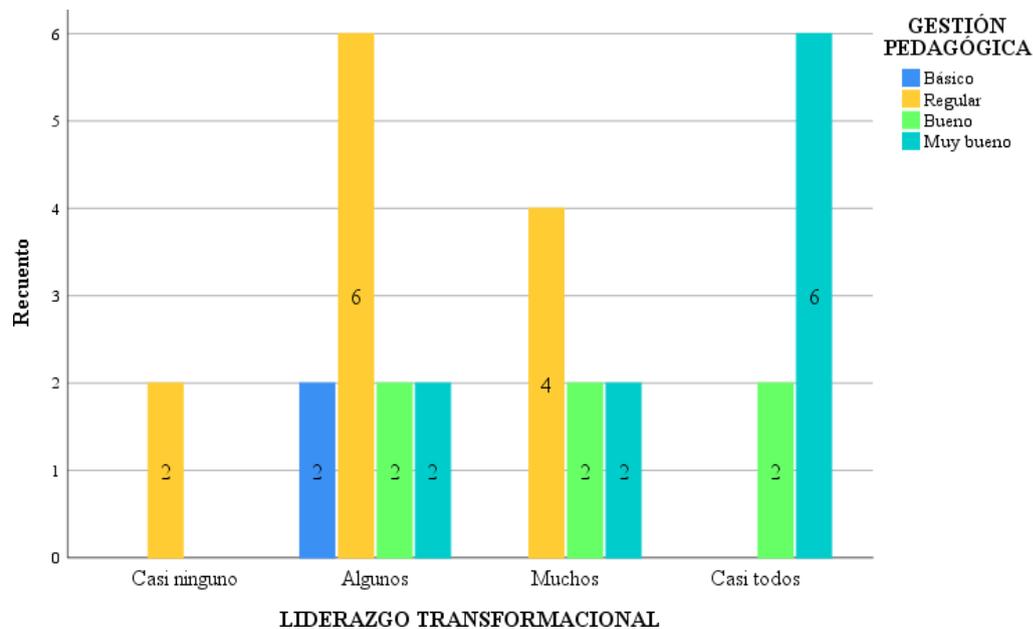
Relación entre liderazgo transformacional y gestión pedagógica

			Gestión Pedagógica				Total
			Básico	Regular	Bueno	Muy bueno	
Liderazgo Transformacional	Casi ninguno	Recuento	0	2	0	0	2
		% del total	0,0%	6,7%	0,0%	0,0%	6,7%
Algunos		Recuento	2	6	2	2	12
		% del total	6,7%	20,0%	6,7%	6,7%	40,0%
Muchos		Recuento	0	4	2	2	8
		% del total	0,0%	13,3%	6,7%	6,7%	26,7%
Casi todos		Recuento	0	0	2	6	8
		% del total	0,0%	0,0%	6,7%	20,0%	26,7%
Total		Recuento	2	12	6	10	30
		% del total	6,7%	40,0%	20,0%	33,3%	100,0%

Nota. Base de dato de la aplicación del cuestionario.

Figura 5

Relación entre liderazgo transformacional y gestión pedagógica



Nota. Base de dato de la aplicación del cuestionario.

Según la tabla 8 y figura 5 casi ninguno de los docentes con liderazgo transformacional se relaciona 6.7% en un nivel regular en la gestión pedagógica, algunos que practican el liderazgo transformacional del 20% se relaciona en una gestión pedagógica en un nivel regular, asimismo los que muchos practican el 13.3% se relaciona en un nivel regular y los que casi todos practican el liderazgo transformacional se relaciona en 13.3% en regular.

Tabla 9

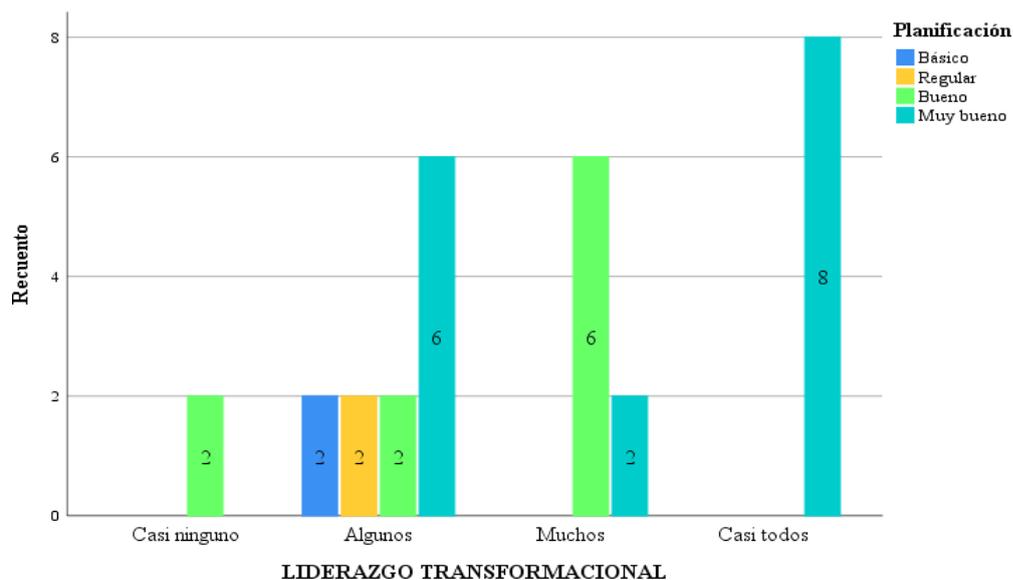
Relación entre liderazgo transformacional y planificación

			Planificación				Total
			Básico	Regular	Bueno	Muy bueno	
Liderazgo Transformacional	Casi ninguno	Recuento	0	0	2	0	2
		% del total	0,0%	0,0%	6,7%	0,0%	6,7%
	Algunos	Recuento	2	2	2	6	12
		% del total	6,7%	6,7%	6,7%	20,0%	40,0%
	Muchos	Recuento	0	0	6	2	8
		% del total	0,0%	0,0%	20,0%	6,7%	26,7%
	Casi todos	Recuento	0	0	0	8	8
		% del total	0,0%	0,0%	0,0%	26,7%	26,7%
Total		Recuento	2	2	10	16	30
		% del total	6,7%	6,7%	33,3%	53,3%	100,0%

Nota. Base de dato de la aplicación del cuestionario.

Figura 6

Relación entre liderazgo transformacional y planificación



Nota. Base de dato de la aplicación del cuestionario.

De acuerdo a la tabla 9 y figura 6 casi ninguno de los docentes con liderazgo transformacional se relaciona 6.7% en un nivel bueno en la planificación, algunos que practican el liderazgo transformacional del 20% se relaciona en una gestión pedagogía en un

nivel muy bueno, asimismo los que muchos practican el 20% se relaciona en un nivel bueno y los que casi todos practican el liderazgo transformacional se relaciona en 26.7% en muy bueno.

Tabla 10

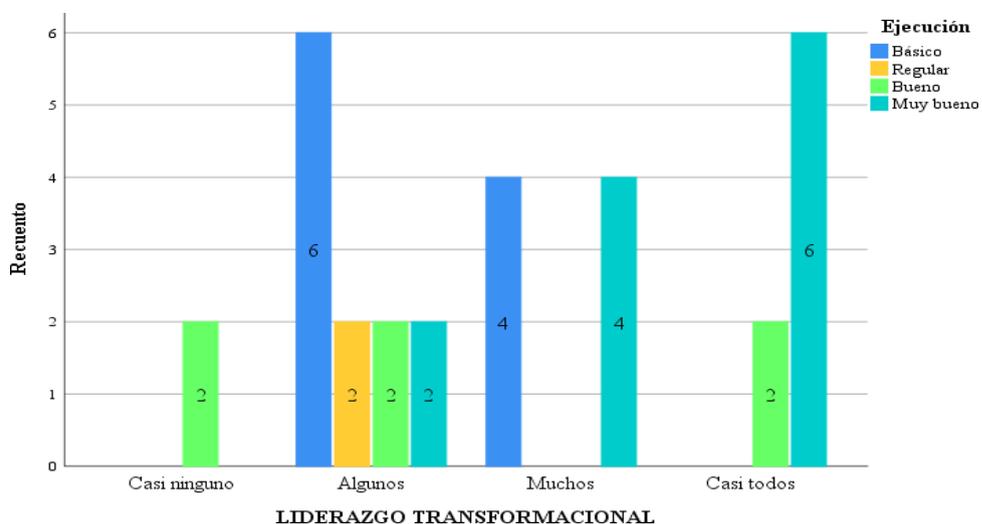
Relación entre liderazgo transformacional y ejecución

			Ejecución				Total
			Básico	Regular	Bueno	Muy bueno	
Liderazgo Transformacional	Casi ninguno	Recuento	0	0	2	0	2
		% del total	0,0%	0,0%	6,7%	0,0%	6,7%
	Algunos	Recuento	6	2	2	2	12
		% del total	20,0%	6,7%	6,7%	6,7%	40,0%
	Muchos	Recuento	4	0	0	4	8
		% del total	13,3%	0,0%	0,0%	13,3%	26,7%
	Casi todos	Recuento	0	0	2	6	8
		% del total	0,0%	0,0%	6,7%	20,0%	26,7%
Total		Recuento	10	2	6	12	30
		% del total	33,3%	6,7%	20,0%	40,0%	100,0%

Nota. Base de dato de la aplicación del cuestionario.

Figura 7

Relación entre liderazgo transformacional y ejecución



Según la tabla 10 y figura 7 casi ninguno de los docentes con liderazgo transformacional se relaciona 6.7% en un nivel bueno en la ejecución, algunos que practican el liderazgo transformacional del 20% se relaciona en una gestión pedagógica en un nivel básico,

asimismo los que muchos practican el 13.3% se relaciona en un nivel básico y muy bueno, finalmente los que casi todos practican el liderazgo transformacional se relaciona en 20% en muy bueno.

Tabla 11

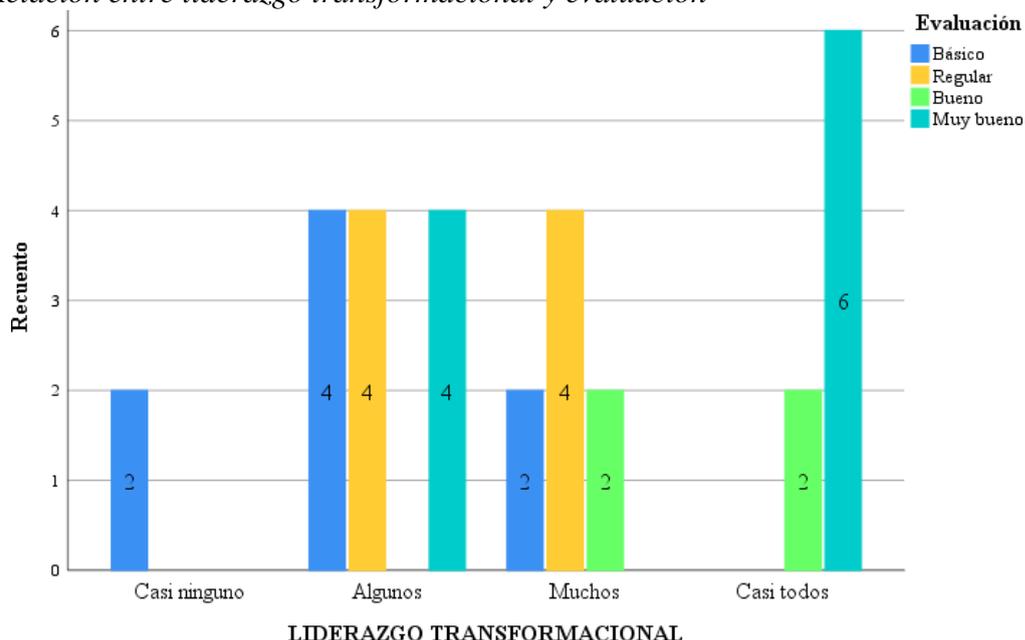
Relación entre liderazgo transformacional y evaluación

			Evaluación				Total
			Básico	Regular	Bueno	Muy bueno	
Liderazgo Transformacional	Casi ninguno	Recuento	2	0	0	0	2
		% del total	6,7%	0,0%	0,0%	0,0%	6,7%
	Algunos	Recuento	4	4	0	4	12
		% del total	13,3%	13,3%	0,0%	13,3%	40,0%
	Muchos	Recuento	2	4	2	0	8
		% del total	6,7%	13,3%	6,7%	0,0%	26,7%
	Casi todos	Recuento	0	0	2	6	8
		% del total	0,0%	0,0%	6,7%	20,0%	26,7%
Total		Recuento	8	8	4	10	30
		% del total	26,7%	26,7%	13,3%	33,3%	100,0%

Nota. Base de dato de la aplicación del cuestionario.

Figura 8

Relación entre liderazgo transformacional y evaluación



Según la tabla 11 y figura 8 casi ninguno de los docentes con liderazgo transformacional se relaciona 6.7% en un nivel básico en la evaluación, algunos que practican el liderazgo transformacional del 13.3% se relaciona en una gestión pedagógica en un nivel básico, regular

y muy bueno, del mismo modo; los que muchos practican el 13.3% se relaciona en un nivel regular, finalmente los que casi todos practican el liderazgo transformacional se relaciona en 20% en muy bueno.

4.2. Prueba de Hipótesis

Prueba de normalidad

Para contrastar la hipótesis general y específicas, es necesario indicar si los datos se distribuyen normalmente o no se alinean con el liderazgo transformacional y gestión pedagógica, así como el análisis de si los datos tienen un comportamiento paramétrico.

“En este sentido, teniendo en cuenta que ambos datos son inferiores a 50, el estadístico del ensayo realizará un análisis de normalidad Shapiro-Wilk” (Flores et al, 2019, p.5).

Hipotesis-0: Los datos distribuyen con normalidad.

Hipótesis-a: Los datos no se distribuyen con normalidad.

Tabla 12

Prueba de normalidad de las variables y dimensiones

	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	Gl	Sig.
Liderazgo Transformacional	,952	30	,190
Influencia idealizada	,903	30	,010
Motivación inspiracional	,888	30	,004
Estimulación intelectual	,910	30	,014
Consideración individualizada	,930	30	,050
Gestión Pedagógica	,935	30	,066
Planificación	,835	30	,000
Ejecución	,909	30	,014
Evaluación	,869	30	,002

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

A. Corrección de significación de Lilliefors

Algunos valores son superiores al 0.05 por lo tanto los datos no tienen una distribución normal, es decir es no paramétrica, por ello se usará se utilizará la fórmula de RHO Spearman para la comprobación de Hipótesis.

Hipótesis General

H1: Existe una relación significativa entre el liderazgo transformacional y gestión pedagógica en los docentes del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Chocope– Trujillo, 2021.

H0: No existe una relación significativa entre el liderazgo transformacional y gestión pedagógica en los docentes del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Chocope– Trujillo, 2021.

Tabla 13

Correlación de la Hipótesis general

		Gestión Pedagógica
Rho de Spearman	Liderazgo Transformacional	Coefficiente de correlación Sig. (bilateral)
		N

Al analizar la Tabla 13 se observa que el coeficiente de correlación entre las variables se obtuvo un rho=0.668** indicando una “correlación moderada directa” y un Sig. bilateral de 0.000 inferior al 0.05, por lo que se contradice la Ho y se considera la Ha. Por consiguiente, “existe una relación significativa entre el liderazgo transformacional y gestión pedagógica en los docentes del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Chocope– Trujillo, 2021”.

Hipótesis específicas

HE1

H1: Existe una relación significativa entre el liderazgo transformacional y planificación de gestión pedagógica en los docentes del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Chocope– Trujillo, 2021.

H0: No existe una relación significativa entre el liderazgo transformacional y planificación de gestión pedagógica en los docentes del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Chocope– Trujillo, 2021.

HE2

H1: Existe una relación significativa entre el liderazgo transformacional y ejecución de gestión pedagógica los docentes del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Chocope– Trujillo, 2021.

H0: No existe una relación significativa entre el liderazgo transformacional y ejecución de gestión pedagógica los docentes del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Chocope– Trujillo, 2021.

HE3

H1: Existe una relación significativa entre el liderazgo transformacional y evaluación de gestión pedagógica en los docentes del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Chocope– Trujillo, 2021.

H0: No existe una relación significativa entre el liderazgo transformacional y evaluación de gestión pedagógica en los docentes del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Chocope– Trujillo, 2021.

Tabla 14

Correlación de las Hipótesis específicas

Rho de Spearman		Planificación	Ejecución	Evaluación
Liderazgo Transformacional	Coefficiente de Correlación	,650**	,661**	,696**
	Sig. (Bilateral)	,000	,000	,000
	N	30	30	30

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

Al analizar la Tabla 14 se observa que la correlación entre la variable liderazgo transformacional y las dimensiones de planificación, ejecución y evaluación, un coeficiente de correlación de $\rho=0.650^{**}$; $\rho=0.661^{**}$ y un $\rho=0.696^{**}$ respectivamente, indicando una “correlación moderada directa” y un Sig. bilateral de 0.000 inferior al 0.05 para cada una de ellas, por lo que se contradice la Ho y se considera la Hipótesis propuesta por el investigador. Por consiguiente, “Existe una relación significativa entre el liderazgo transformacional y planificación de gestión pedagógica en los docentes del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Chocope– Trujillo, 2021”; “Existe una relación significativa entre el liderazgo transformacional y ejecución de gestión pedagógica los docentes del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Chocope– Trujillo, 2021” y “Existe una relación significativa entre el liderazgo transformacional y evaluación de gestión pedagógica en los docentes del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Chocope– Trujillo, 2021”.

4.3. Discusión de resultados

En referencia a la contrastación de la hipótesis general de la investigación, esta dio un $\rho=0.668^{**}$ lo cual indica una “correlación positiva moderada” y sig. Bilateral de $0.000 < 0.005$ (Tabla 13), por lo que “existe una relación significativa entre el liderazgo transformacional y gestión pedagógica en los docentes del Instituto Tecnológico Público Chocope– Trujillo, 2021”. Los resultados de esta investigación tienen similitud con la investigación de Rovira (2020) quien determinó la existencia de una correlación de “liderazgo transformacional y desempeño docente”, donde el 87.8% de los docentes tienen un comportamiento de liderazgo transformacional. Se fundamenta con la definición de Maxwell (2020) que menciona que el liderazgo transformacional es aquella orientación de individuos teniendo como punto de partida central a un líder; de igual manera encuentra su sustento en la teoría de McGregor Burns (1978) donde indica la transformación de los líderes y seguidores para que puedan alcanzar un alto nivel de motivación moral. Por otro lado, de acuerdo a los resultados inferenciales tiene concordancia con la investigación de Ramírez (2016) quien logró “establecer la relación entre liderazgo transformacional y desempeño docente” con un $\rho=0.896^{**}$, sin embargo sus resultados son mayores a los nuestros. De igual manera se relaciona con la investigación de Castillo (2018) demostrando la “relación entre liderazgo transformacional y gestión pedagógica en docentes” definiéndose un $\rho=0.615^{**}$ y una alta significancia positiva entre las variables. Conceptualmente se justifica con la definición de Chiavenato (2011) que es la forma de influenciar a través de la comunicación asertiva entre los miembros a fin de alcanzar las metas establecidas. De forma similar se establece con lo definido por Cuevas (2011) que el liderazgo implica la manera de poder impulsar a los compañeros del equipo, es decir a salir de su zona de confort. Asimismo, se refuerza con la definición de Castro (2016) quien menciona a crear cambios positivos a partir del apoyo en equipo; todo ello se centra en la influencia idealizada, motivación inspiracional, consideración individualizada y la estimulación intelectual. En cuanto a la gestión pedagógica logra su sustento, con lo mencionado por Antezana (2018), refiere a un trabajo articulado con la participación de los recursos y tareas de una organización con el fin de canalizar las prácticas educativas.

En referencia a la contrastación de la Hipótesis específica 1, resultó un $\rho=0.650^{**}$ indicando una “moderada correlación positiva” y un sig. Bilateral de 0.000, (tabla 14) lo cual indica “Existe una relación significativa entre el liderazgo transformacional y planificación de gestión pedagógica en los docentes del Instituto de Educación Superior Tecnológico

Público Chocope– Trujillo, 2021”. Estos resultados tienen relación con la investigación de Rojas et al., (2020) en su investigación demostró que el liderazgo transformacional desde la perspectiva pedagógica tiene una importancia vital dentro de la nueva coyuntura que está relacionada a la contribución del desarrollo de actividades bajo el compromiso de la ética profesional. Encuentra su sustento según Archer (2016) quien menciona que es la destreza humana que se consigue al alcanzar las metas establecidas. De igual manera, se complementa con la Ley General de Educación 28044, que establece la ética, la inclusión, la equidad, la democracia, la interculturalidad, conciencia ambiental y la creatividad. Encuentra su sustento con lo indicado por Vargas (2010) quien considera que la planificación es el diseño de planes y actividades educativas que se realizan de manera ordenada y sistemática con el fin de garantizar el logro del aprendizaje.

En referencia a la contrastación de la hipótesis específica 2, resultó un $\rho=0.661^{**}$ indicando una “moderada correlación positiva” y un sig. Bilateral de 0.000, (tabla 14) lo cual indica “Existe una relación significativa entre el liderazgo transformacional y ejecución de gestión pedagógica los profesores del Instituto Tecnológico Público Chocope– Trujillo, 2021”. Nuestros resultados tienen semejanza con la investigación de Laureano (2019) donde también se logró evidenciar la relación existente en las variables “liderazgo transformacional y la gestión pedagógica”, indicando así que se relaciona en un 19.62%. Asimismo, se asemejan a la investigación de Díaz & Quiñones (2017) en su relación entre “liderazgo transformacional y la gestión educativa” donde se obtuvo con mayor predominancia de un nivel deficiente en cuanto al liderazgo transformacional en 67.6%, de igual manera respecto a la gestión educativa en 56.8%. Encuentra su sustento conceptual con la definición de Rodríguez y Quiñonez (2014) que expresa que para las relaciones interpersonales se considera necesario evaluar las habilidades de quien dirige el equipo de manera eficiente y eficaz. Cabe mencionar a Schmelkes (1998), quien define que el docente cumple una labor de preparación y acompañamiento en el desarrollo de las actividades, orientadas a motivar a los estudiantes dentro y fuera del salón de clase a fin que puedan lograr un significativo aprendizaje con alto porcentajes de rendimiento académico. Encuentra su sustento teórico la dimensión ejecución, tomando en consideración la definición de Vargas (2013) que tiene la finalidad de crear estrategias y metodologías que contribuyan al logro del aprendizaje.

En referencia a la contrastación de la Hipótesis específica 3, resultó un $\rho=0.696^{**}$, indicando una “moderada correlación positiva” y un sig. Bilateral de 0.000, (tabla 14) lo cual indica “Existe una relación significativa entre el liderazgo transformacional y evaluación de

gestión pedagógica en los profesores del Instituto Tecnológico Público Chocope– Trujillo, 2021”. Nuestros resultados coinciden con los datos de Luera (2018) quien evidenció “la relación entre liderazgo transformacional y gestión pedagógica en docentes”, donde se obtuvo un elevado nivel de liderazgo transformacional, asimismo un nivel alto en cuanto a la gestión pedagógica, demostrándose así que a mayor liderazgo transformacional mayor implicancia tendrá la gestión pedagógica. Según Castro y Zavaleta (2020) en su investigación se obtuvo “una correlación significativa entre liderazgo transformacional y su relación con el desempeño docente” reflejándose en cuanto a la primera variable un nivel regular de mayor relevancia y un $\rho=0.887^{**}$, a pesar de tener relación con nuestra investigación sus resultados son más altos. Encuentra su fundamentación con la definición de Gibson (2019), que sugiere que el liderazgo transformacional se da a través de la influencia interpersonal que implica el proceso de comunicación con el fin de obtener metas. Se complementa con las condiciones de gestión pedagógica que se tienen en cuenta para la evaluación, que es establecer un clima escolar adecuado, propiciar el trabajo en equipo, definiendo de metas y objetivos, considerar el compromiso cooperativo y el sentimiento de integración de acuerdo a la fijación de objetivos. En cuanto a la dimensión evaluación, encuentra su soporte con la definición de Vargas (2013) quien menciona que la evaluación consiste en el monitoreo de los procesos pedagógicos, lo cual permite tomar decisiones de manera oportuna con el fin de mejorar la gestión pedagógica.

Capítulo V: CONCLUSIONES Y SUGERENCIAS

5.1. Conclusiones

Primera. Existe una relación significativa entre el liderazgo transformacional y gestión pedagógica en los docentes del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Chocope– Trujillo, 2021, ya que se obtuvo un rho de 0.668** y un sig. Bilateral de 0.000.

Segunda. El 40% de los docentes del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Chocope, tiene la percepción de que algunos practican un liderazgo transformacional, el 26.7% que muchos; que casi todos practican un liderazgo transformacional, el 26.7% y que casi ninguno lo practica, el 6.7%. Todo ello implica para el buen desempeño de sus actividades y que puedan brindar un aprendizaje de calidad.

Tercera. Respecto a la gestión pedagógica el 40% tienen la percepción de que los docentes se encuentran en nivel regular, el 33.3% en nivel muy bueno, 20% bueno y el 6.7% en un nivel básico, evidenciando así la planificación, ejecución y evaluación.

Cuarta. Existe una relación significativa entre el liderazgo transformacional y planificación de gestión pedagógica en los docentes del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Chocope– Trujillo, 2021, ya que se obtuvo un rho de 0.650** y un sig. bilateral de 0.00.

Quinta. Existe una relación significativa entre el liderazgo transformacional y ejecución de gestión pedagógica los docentes del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Chocope– Trujillo, 2021, dado que se obtuvo un rho de 0.661** y un sig. bilateral de 0.00.

Sexta. Existe una relación significativa entre el liderazgo transformacional y evaluación de gestión pedagógica en los docentes del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Chocope– Trujillo, 2021, dado que se obtuvo un rho de 0.696** y un sig. bilateral de 0.00.

5.2. Sugerencias

Primera. Considerando que el liderazgo transformacional es una herramienta importante en un instituto pedagógico, es importante desarrollar un programa integral de formación estratégica que anime y capacite a los líderes y facilite la transformación adecuada para lograr las metas institucionales de corto y mediano plazo.

Segunda. Al director del instituto promover mejor la programación de participación de tiempo en la planificación curricular y el plan de sesiones de clase, antes de iniciar las actividades laborales, asumiendo un liderazgo transformacional.

Tercera. Elaborar actividades y programas educativos para los docentes y alumnado con el uso adecuado de recursos pedagógicos, con el fin de realizar una buena ejecución de las actividades de manera eficiente y eficaz.

Cuarta. Considerar estrategias y metodologías relacionadas al programa de evaluación de la gestión pedagógica y la transformación del líder en una persona competente, calificada y de calidad.

Quinto: Para posteriores estudios de este tipo, ahondar en los inconvenientes éticos que suelen suscitarse en buena parte de los docentes, asimismo, realizar una investigación de diseño experimental. Y en cuanto a la gestión pedagógica, los instrumentos se deben elaborar para analizarlos y luego considerar acciones correctivas.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Alonso, L. (2000). ¿Cuál es nivel o dificultad de la enseñanza que se está exigiendo en la aplicación del nuevo sistema educativo? *Educación*, 26, 53-74.
- Alvarino, C., Arzola, S., Brunner, J., Recart, M., & Vizcarra, R. (2000). Gestión escolar: Un estado del arte de la Literatura. *Revista Paideia* 29, 15-43.
- Anderson, S. (2010). Liderazgo Directivo: Claves para una mejor escuela. *Psicoperspectivas*, 9 (2), 34- 52., <http://www.psicoperspectivas.cl>.
- Ausubel, D. (1976-2002). *Teoría del aprendizaje significativo*.
- Aylwin, M. (2006). *Ideas para una Educación de Calidad. Segunda edición*. Santiago de Chile: Fundación Libertad y Desarrollo.
- Balzán Sanchez, Y. (2008). *Acompañamiento Pedagógico del supervisor y desempeño docente en III etapa de educación básica*. Maracaibo, Venezuela: Rafael Urdaneta.
- Battle, F. (2010). Acompañamiento docente como herramienta de construcción. *Revista Electrónica de Humanidades, Educación y Comunicación Social.*, 5 (8), 102-110.
- Bernardo F., B. d. (1994). *El Movimiento de Escuelas eficaces: Implicaciones para la innovación educativa*. Obtenido de <http://www.rieoei.org/oeivirt/rie04a04.htm>
- Bolívar, A. (2010). El liderazgo educativo y su papel en la mejora: Una revisión actual de sus posibilidades y limitaciones. *Psicoperspectivas*, 9-33.
- Bolívar, A. (2010). ¿Cómo un liderazgo pedagógico y distribuido mejora los logros académicos? Revisión de la investigación y propuesta. Granada, España: *Revista Internacional de Investigación en Educación*.
- Bonilla, E., & Rodríguez, P. (2005). *Más allá del Dilema de los Métodos*. Colombia: Norma.
- Carlos, F. C., Roberto, H. S., & Pilar., B. L. (2006). *Metodología en la investigación*. (M.H. d. México, Ed.) México.
- Castro, P. d., & Zavaleta Zavaleta, J. A. (2020). *Liderazgo transformacional y su relación con el desempeño docente en las instituciones educativas de la red "Maestros retadores" Otuzco 2019*. Universidad Católica de Trujillo . https://repositorio.uct.edu.pe/bitstream/123456789/940/1/019100057E_019100619_C_M_2020.pdf
- Cavagnaro, C. X., & Carvajal Zambrano, C. E. (2021). El Liderazgo Transformacional en la Gestión Educativa en la Unidad Educativa República de Francia de Guayaquil.

- Cavalli, M. (2006). La evaluación de la práctica pedagógica. *Revista Iberoamericana de Educación*, 35 (4), 29-46.
- Cuevas, M., & Diaz, F. (2005). El Liderazgo educativo en centros de secundaria. Un estudio en el contexto multicultural de Ceuta. *Revista Iberoamericana de Educación*, 37 (2), 1-18.
- Medina, M. (2008). *Cultura y clima en las organizaciones educativas, factor determinante en la eficacia del personal docente.*
- Delgado, J., & Gutiérrez, J. (1999). *Métodos y Técnicas cualitativas de investigación en Ciencias sociales.* Madrid, España: Síntesis Psicología.
- Díaz Díaz, H. (2012). *Nuevas Tendencias y Desafíos de la Gestión Escolar.* Lima. Perú: Somos Maestros.
- Edél, R. (2003). El rendimiento académico: concepto, investigación y desarrollo. *Revista Iberoamericana sobre calidad, eficacia y cambio en educación.*
- Escamilla, S. (2006). *El Director Escolar: necesidades de formación para un desempeño profesional.* Bellaterra, Barcelona.
- Farías Toledo, S. (2010). *Tesis: La influencia del liderazgo pedagógico en el rendimiento escolar.* Temuco, Chile: Universidad de la Frontera.
- Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia, UNICEF; Ministerio de Educación de Chile. (LLECE 2004). *¿Quién dijo que no se puede? Escuelas efectivas en sectores de pobreza.* Santiago. Chile: UNICEF.
- Freire, S., & Miranda, A. (2014). El rol del director en la escuela: El Liderazgo pedagógico y su incidencia sobre el rendimiento académico. En *Discusion y Perspectiva de politica* (pág. 47). GRADE.
- González, J., Salazar, F., Ortiz, R., & Verdugo, D. (2019). Gerencia estratégica: herramienta para la toma de decisiones en las organizaciones. *Universidad Católica de Cuenca, Ecuador*, 21(1).
<https://www.redalyc.org/journal/993/99357718032/99357718032.pdf>
- Gorrochotterri, A. (2007). *Un Modelo para la enseñanza de competencias de liderazgo.* Bogotá. Colombia: Educación y Educadores. 10 (2). Universidad de La Sabana. Facultad de Educación.

- Hernández, F. C. (2006). *Metodología en la investigación*. México: Mcgraw-Hill/Interamericana de México.
- Hernández, R. F. (2001). *Metodología de la Investigación*. México: Mc Graw Hill.
- Hernández, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, P. (2014). *Metodología de la investigación*. México DF: MacGraw Hill Education. INTERAMERICANA EDITORES, S.A. DE C.V.
- Horn Küpfer, A. (01 de octubre de 2013). Liderazgo Escolar en Chile y su influencia en los resultados de aprendizaje. *Tesis doctoral*. Madrid, España: Universidad Autónoma de Madrid.
- INEI, I. N. (2013). *Glosario de términos educativos*. Lima.
- Iniciativas Iberoamericanas. (2005). *Educación de calidad para todos*. Fundación Santillana.
- IPEBA. (2011). *Matriz de evaluación de la calidad de la gestión educativa de instituciones de educación básica regular*. Lima, Perú.
- Jiménez, M. (2000). Competencia social: intervención preventiva en la escuela. *Infancia y Sociedad* 24 , 21-48.
- La teoría del aprendizaje significativo: una revisión aplicable a la escuela actual. (2011). *Revista electrónica de Investigación e Innovación Educativa e Socioeducativa*, 3(1). http://www.in.uib.cat/pags/volumenes/vol3_num1/revista/rodriguez.pdf
- Laureano, T. E. (2019). Liderazgo transformacional y la gestión pedagógica de los docentes en la Institución Educativa Pitágoras – Pasco. *Universidad Cesar Vallejo*. O https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/38234/laureano_at.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Leithwood, K. (1992). The move toward transformational leadership. *Educational Leadership*, Vol. 58.
- Leithwood, K., & Strauss, T. (2009). Giro escuelas: lecciones de liderazgo. *Education Canadá*, <http://web.a.ebscohost.com/ehost/pdfviewer/pdfviewer?vid=19&sid=4b6a90d3-2303-4276-8937-a3b9dd2d7820%40sessionmgr4002&hid=4109>.
- Leithwood, K., Seashore Louis, K., Anderson, S., & Wahlstrom, K. (2010). *How leadership influences student learning*. (Vol. 9). New York, U. Toronto: Commissioned by the Wallace Foundation, NY.

- LLECE, U. (2004). *¿Quién dijo que no se puede? Escuelas efectivas en sectores de pobreza*. Santiago, Chile.
- Martínez, H., & González Pons, S. (2010). Acompañamiento Pedagógico y Profesionalización Docente: Sentido y Perspectiva. *Ciencia y Sociedad*, XXXV(3), 534.
- Maxwell, J. (2020). Liderazgo con valores: John Maxwell llama a la resiliencia. Obtenido de <https://www.revistagranitodearena.com/liderazgo-con-valores-john-maxwell-llama-a-la-resiliencia/>
- MINEDU. (2010). Lineamientos y estrategias generales para la Supervisión Pedagógica. En *Ministerio de Educación. Viceministerio de Gestión Pedagógica*. (págs. RVM N°038-2009-ED). Lima, Perú: Viceministerio de Gestión Pedagógica, Dirección de Investigación, Supervisión y Documentación Educativa (DISDE).
- MINEDU. (2014). *Marco del buen desempeño del directivo*.
- MINEDU. (2015). *Oficina de Medición de la calidad de los aprendizajes*. Lima, Perú.
- MINEDU. UMC. (2009). *Evaluación Censal de Estudiantes (ECE) Segundo grado de primaria y cuarto grado de primaria de IE EIB. Marco de Trabajo*. Lima.
- Moral, C., & Amores, F. (2014). *Arquitectura Resistente Determinante de Liderazgo Pedagógico en los Centros de Educación Secundaria*. Trabajo de investigación, Universidad de Granada, España.
- Murillo, F. (2011). Mejora de la eficacia escolar en Iberoamerica. In Cambio y mejora escolar (II). *Revista Iberoamericana de Educación*, 49-83.
- Murillo, J. (2006). *Una dirección escolar para el cambio: Del liderazgo transformacional al liderazgo distribuido*. http://www.rinace.net/arts/vol4num4e/art2_htm.htm
- Pajares, B. D. (2018). *El liderazgo transformacional y su relación con el desempeño docente de la I.E. Liceo Trujillo*. Universidad Privada Antenor Orrego. [https://repositorio.upao.edu.pe/bitstream/20.500.12759/4221/1/REP_MAEST.EDU_BLANCA.PAJARES_LIDERAZGO.TRANSFORMACIONAL.RELACI% c3% 93 N.DESEMPE% c3% 91 O.DOCENTE.LICEO.TRUJILLO.pdf](https://repositorio.upao.edu.pe/bitstream/20.500.12759/4221/1/REP_MAEST.EDU_BLANCA.PAJARES_LIDERAZGO.TRANSFORMACIONAL.RELACI%c3%93N.DESEMPE%c3%91O.DOCENTE.LICEO.TRUJILLO.pdf)
- Pérez, J., & Merino, M. (2014). *Definición de sistema educativo*. <https://definicion.de/sistema-educativo/>
- Pont, B., Nusche, D., & Moorman, H. (2009). *Mejorar el liderazgo escolar. 1: política y práctica*. México: OCDE.

- Pozner, P. (2000). *Colombia Aprende la red del conocimiento*. (M. d. Colombia, Ed.) <http://www.colombiaaprende.edu.co/html/home/1592/article-189023.html>
- Prosser, M., & Trigwell, K. (1999). *Comprender Aprendizaje y Enseñanza: La Experiencia en Educación Superior*. Buckingham: SRHE y Open University Press.
- Rodríguez, A. M., & Quiñones Rodríguez, T. D. (2014). Liderazgo personal y su impacto en la gestión de negocios . <https://repositorio.unphu.edu.do/bitstream/handle/123456789/1222/Liderazgo%20personal%20y%20su%20impacto%20en%20la%20gestio%CC%81n%20de%20negocios.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Rodríguez, S., & Galdames Poblete, S. (2010). Líderes Educativos previo a cargos directivos. Una nueva etapa de formación. *Revista Iberoamericana sobre Calidad, Eficacia y Cambio en Educación, Volumen 8 Número 4*, 51-61.
- Rodríguez, G. (2011). Funciones y Rasgos de liderazgo pedagógico en los centros de enseñanza. *14 N°2*, 253 - 267.
- Rodríguez, G., Gil, J., & García, E. (1999). *Metodología de la investigación cualitativa*. Málaga, España: Aljibe.
- Rojas, O. A., Vivas Escalante, A. D., Mota Suárez, K. T., & Quiñonez Fuentes, J. Z. (2020). Transformational leadership from the perspective of humanist pedagogy. *Universidad Miguel de Cervantes, Santiago de Chile. Chile*, 28(1), 237-262. Obtenido de <http://scielo.senescyt.gob.ec/pdf/sophia/n28/1390-3861-sophia-28-00237.pdf>
- Rojas, A., & Gaspar, F. (2006). *Bases del Liderazgo en Educación*. Chile: OREALC/UNESCO.
- Ruiz, G., & Cominetti, R. (1997). *Algunos factores del rendimiento: las expectativas y el género*. Latin America and Caribbean: The World Bank.
- Sanchez H., R. C. (2002). *Metodología y Diseños en la Investigación Científica*. Lima, Perú: Universidad Ricardo Palma. Editorial Universitaria.
- UMC, O. d. (2014). *Evaluación Censal de Estudiantes (ECE)*. Lima, Perú.
- Villacorta, D. (2019). Los 8 estilos de liderazgo más comunes. <https://ghcc.org/es/los-8-estilos-de-liderazgo-mas-comunes/>

ANEXOS

Anexo 1: Instrumentos de medición

Ficha técnica variable liderazgo transformacional

Nombre	Cuestionario de liderazgo transformacional.
Objetivo	Valorar el nivel de liderazgo transformacional que poseen los docentes de una institución educativa de nivel superior.
Autores	Original de Bernard Morris Bass y Bruce J. Abolio.
Adaptación	Patricia Medina Zuta (2010).
Administración	Individual.
Duración	25 minutos.
Sujetos de aplicación	Docentes del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Chocope.
Técnica	Observación Test
Escala de calificación	(1) Casi Ninguno (2) Algunos (3) Muchos (4) Casi Todos
Áreas de exploración	Cuatro dimensiones: <ul style="list-style-type: none">• Motivación inspiracional.• Estimulación intelectual.• Consideración individualizada
Validación	El instrumento ha sido validado por un juicio de expertos.

CUESTIONARIO PARA EL LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL

Fecha:

Estimados Docentes:

El instrumento que ponemos en sus manos tiene por finalidad obtener datos para una investigación sobre las características de liderazgo que poseen los docentes de esta institución.

La encuesta es anónima y está constituida de manera tal que se pueda resolver en 25 minutos aproximadamente.

Quedamos muy agradecidos por su colaboración, esperando sea contestada con absoluta sinceridad.

Saludos Fraternal

Instrucción.: Marque con un aspa en la columna que expresa mejor su opinión, de acuerdo a la escala de respuestas:

1 Casi Ninguno 2 Algunos 3 Muchos 4. Todos

ENUNCIADOS	Escala			
	1	2	3	4
Dimensión: Influencia idealizada				
1. A partir de sus propuestas, genera en sus colegas un compromiso grupal para la realización y logro de determinadas tareas.				
2. Con su ejemplo, provoca en sus demás colegas, que eleven su nivel de autoexigencia en cuanto a la propia calidad de su trabajo.				
3. Manifiesta ideas y aportes que son valorados y aceptados por sus otros colegas.				
4. Proyecta un entusiasmo contagiante en sus colegas ante las nuevas metas y desafíos que pudieran presentarse.				
5. Genera que los docentes se interesen por mantenerse informados, conocer y compartir sus ideas sobre los desafíos y competitividad actual en la educación.				
Dimensión: Motivación inspiracional				
6. Sugiere que los modelos habituales o tradicionales de la institución pueden ser replantearlos para mejorarlos.				
7. Anima a sus otros colegas a que se arriesguen a proponer nuevas ideas, opiniones y aportes utilizando su creatividad para buscar la innovación.				
8. Manifiesta una actitud inconformista con el afán de estimular en sus colegas en la búsqueda de nuevas formas para lograr mejores resultados.				
9. Para resolver algún problema, anima a sus otros colegas a analizarlo desde distintos puntos de vista.				
Dimensión: Estimulación intelectual				
10. Brinda un trato cercano, cálido y de confianza a los demás.				

11. Ha demostrado sincero interés por el desarrollo personal y profesional de sus demás colegas, al enseñarles, orientarles y acompañarles cuando ha sido necesario.				
12. Impulsa a sus colegas a interesarse por ayudar a los demás.				
13. Tiene predisposición para escuchar.				
14. Manifiesta coherencia entre lo que dice y su modo de actuar.				
15. Es firme en sus posturas y creencias, respetando las distintas opiniones en sus demás colegas.				
16. Transmite valores éticos en la institución compartidos e imitados por sus demás compañeros.				
17. Por su integridad, inspira respeto y admiración en sus colegas.				
Dimensión: Consideración individualizada				
18. Enfrenta las situaciones de tensión con un adecuado sentido del humor, capaz de generar un clima relajante que favorece la comunicación del grupo.				
19. Logra mantenerse sereno y ecuánime en momentos de tensión o de conflicto social.				
20. Es tolerante frente al error o equivocación de alguno de sus colegas, a quienes anima a seguir intentando mejores resultados.				

Ficha técnica de gestión pedagógica

Nombre	Ficha de observación de gestión pedagógica.
Objetivo	Valorar la gestión pedagógica que realiza el docente en un aula de una institución educativa de nivel superior.
Autor	Original de Oliveros (2011).
Administración	Individual.
Duración	90 minutos.
Sujetos de aplicación	Docentes del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Chocope.
Técnica	Observación Test
Escala de calificación	(1) Básico (2) Regular (3) Bueno (4) Destacado
Áreas de exploración	Tres dimensiones: <ul style="list-style-type: none">• Planificación.• Ejecución de estrategias.• Evaluación.
Validación	El instrumento ha sido validado por un juicio de expertos.

FICHA DE ENCUESTA PARA LA GESTIÓN PEDAGÓGICA

A través de esta encuesta se puede apreciar la gestión pedagógica del docente, observada mediante sus tres dimensiones.

Escalas de respuestas:

1 Básico **2 Regular** **3 Bueno** **4. Muy bueno**

ENUNCIADOS	Respuestas			
	1	2	3	4
Dimensión: Planificación				
1. 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. Planifica basándose en el currículo oficial (PEA).				
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. Planifica actividades de apoyo y atención a la diversidad.				
11. Comunica tareas complementarias a realizar por los alumnos para la próxima sesión.				
Dimensión: Ejecución				
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. Promueve 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. Fomenta la participación activa de los estudiantes.				
20. Observa el orden y los procesos de trabajo.				
21. Utiliza actividades alternativas para aquellos que terminan antes su tarea.				

22. Propicia el trabajo en equipo.				
23. Aplica estrategias para favorecer la integración de alumnos con habilidades diferenciadas.				
24. Desarrolla estrategias para la autonomía de los alumnos.				
25. Informa los criterios para evaluar los aprendizajes de los estudiantes.				
Dimensión: Evaluación				
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. Utiliza variados instrumentos para evaluar el aprendizaje logrado				
35. Realiza 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.				

Anexo 3: Validez y confiabilidad de instrumentos

Validez

Fiabilidad

Resumen de procesamiento de casos

	<u>N</u>	<u>%</u>
Casos		
Válido	30	100,0
Excluido ^a	0	,0
Total	<u>30</u>	<u>100,0</u>

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Ambas variables

Estadísticas de fiabilidad

<u>Alfa de</u>	<u>N de</u>
<u>Cronbach</u>	<u>elementos</u>
,961	56

Variable liderazgo transformacional

Estadísticas de fiabilidad

<u>Alfa de</u>	<u>N de</u>
<u>Cronbach</u>	<u>elementos</u>
,900	20

Variable gestión pedagógica

Estadísticas de fiabilidad

<u>Alfa de</u>	<u>N de</u>
<u>Cronbach</u>	<u>elementos</u>
,955	36

La confiabilidad de los instrumentos de acuerdo al alfa de Cronbach para ambas variables se obtuvo 0.961 indicando un excelente instrumento, para la variable liderazgo transformacional se obtuvo 0.900 y para la variable gestión pedagógica 0.955, reflejándose así un excelente instrumento para la investigación.

Anexo 5: Matriz de consistencia

TÍTULO: Liderazgo transformacional y gestión pedagógica en docentes de Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Chocope– Trujillo, 2021.

TÍTULO	FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	HIPÓTESIS	OBJETIVOS	VARIABLES	DIMENSIONES	MÉTODOLOGÍA
Liderazgo transformacional y gestión pedagógica en docentes de Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Chocope– Trujillo, 2021	Problema general ¿Qué relación existe entre liderazgo transformacional y la gestión pedagógica en los docentes del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Chocope– Trujillo, 2021?	Hipótesis general Existe una relación significativa entre el liderazgo transformacional y gestión pedagógica en los docentes del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Chocope– Trujillo, 2021.	Objetivo general Determinar la relación que existe entre liderazgo transformacional y gestión pedagógica en los docentes del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Chocope– Trujillo, 2021.	V1: Liderazgo transformacional	Influencia idealizada Motivación inspiracional Estimulación intelectual Consideración individualizada	Tipo: Básica. cuantitativa. Método: Inductivo.
	Problemas específicos PE1 ¿Cuál es el nivel del liderazgo transformacional en docentes del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Chocope– Trujillo, 2021? PE2. Cuál es el nivel de la gestión pedagógica en docentes del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Chocope– Trujillo, 2021?	Hipótesis específicas 1. No hay 2. No hay HE1. Existe una relación significativa entre el liderazgo transformacional y planificación de gestión pedagógica en los docentes del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Chocope– Trujillo, 2021.	Objetivos específicos OE1: Analizar el nivel del liderazgo transformacional en docentes del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Chocope– Trujillo, 2021. OE2. Analizar el nivel de la gestión pedagógica en docentes del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Chocope– Trujillo, 2021			Diseño: No experimental. correlacional.

	<p>PE3. ¿Cuál es la relación entre el liderazgo transformacional y la planificación pedagógica en los docentes del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Chocope– Trujillo 2021?</p> <p>PE4. ¿Cuál es la relación entre el liderazgo transformacional y la ejecución pedagógica en los docentes del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Chocope– Trujillo, 2021?</p> <p>PE5. ¿Cuál es la relación entre el liderazgo transformacional y la evaluación pedagógica en los docentes del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Chocope– Trujillo, 2021?</p>	<p>HE2. Existe una relación significativa entre el liderazgo transformacional y ejecución de gestión pedagógica los docentes del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Chocope– Trujillo, 2021.</p> <p>HE3. Existe una relación significativa entre el liderazgo transformacional y evaluación de gestión pedagógica en los docentes del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Chocope– Trujillo, 2021.</p>	<p>OE3: Establecer la relación entre liderazgo transformacional y planificación de gestión pedagógica en los docentes del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Chocope– Trujillo, 2021</p> <p>OE5. Establecer la relación entre liderazgo transformacional y ejecución de gestión pedagógica los docentes del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Chocope– Trujillo, 2021.</p> <p>OE5. Establecer la relación entre liderazgo transformacional y evaluación de gestión pedagógica en los docentes del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Chocope– Trujillo, 2021</p>	<p>V2:</p> <p>Gestión pedagógica</p>	<p>Planificación</p> <p>Ejecución</p> <p>Evaluación</p>	<p>Población: 30 docentes.</p> <p>Muestra: 30 docentes.</p> <p>Técnica: Encuesta.</p> <p>Instrumentos: Cuestionario.</p> <p>Métodos de análisis de investigación: Estadística descriptiva</p>
--	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--------------------------------------	---------------------------------------------------------	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

						Estadística inferencial
--	--	--	--	--	--	----------------------------

Base de datos

LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL																									
	i1	i2	i3	i4	i5	i6	i7	i8	i9	i10	i11	i12	i13	i14	i15	i16	i17	i18	i19	i20	V1	D1	D2	D3	D4
1	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	71	15	13	32	11
2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	3	4	63	15	11	27	10
3	3	3	3	4	4	3	3	2	3	4	3	4	3	3	4	4	3	3	2	3	64	17	11	28	8
4	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	3	3	4	3	68	15	14	29	10
5	2	2	3	2	3	3	2	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	66	12	10	32	12
6	3	3	3	3	4	3	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	70	16	13	31	10
7	3	2	3	3	4	2	3	2	3	3	4	3	4	3	3	2	3	3	2	2	57	15	10	25	7
8	2	2	3	3	3	2	3	3	2	4	3	4	4	4	4	4	3	2	4	2	61	13	10	30	8
9	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	61	15	12	25	9
10	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	60	15	11	25	9
11	4	4	4	4	4	2	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	75	20	11	32	12
12	2	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	3	3	3	3	3	2	2	3	48	10	9	22	7
13	3	2	3	2	2	2	3	2	4	3	3	4	4	4	3	4	3	3	3	3	60	12	11	28	9
14	2	3	2	3	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	56	12	10	25	9
15	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	3	4	4	75	20	14	30	11
16	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	71	15	13	32	11
17	3	3	3	3	3	3	3	2	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	3	4	63	15	11	27	10
18	3	3	3	4	4	3	3	2	3	4	3	4	3	3	4	4	3	3	2	3	64	17	11	28	8
19	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	3	3	4	3	68	15	14	29	10
20	2	2	3	2	3	3	2	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	66	12	10	32	12
21	3	3	3	3	4	3	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	70	16	13	31	10
22	3	2	3	3	4	2	3	2	3	3	4	3	4	3	3	2	3	3	2	2	57	15	10	25	7
23	2	2	3	3	3	2	3	3	2	4	3	4	4	4	4	4	3	2	4	2	61	13	10	30	8

24	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	61	15	12	25	9
25	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	60	15	11	25	9
26	4	4	4	4	4	2	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	75	20	11	32	12	
27	2	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	2	2	3	48	10	9	22	7		
28	3	2	3	2	2	2	3	2	4	3	3	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	60	12	11	28	9		
29	2	3	2	3	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	56	12	10	25	9		
30	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	3	4	4	75	20	14	30	11		

.-.

GESTIÓN PEDAGÓGICA

	p1	p2	p3	p4	p5	p6	p7	p8	p9	p10	p11	p12	p13	p14	p15	p16	p17	p18	p19	p20	p21	p22	p23	p24	p25	p26	p27	p28	p29	p30	p31	p32	p33	p34	p35	p36	v2	d1	d2	d3	
1	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	2	3	4	3	4	4	4	2	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	130	41	50	39
2	4	3	4	4	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	113	40	41	32	
3	4	4	3	3	3	4	4	4	4	3	3	4	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	113	39	41	33	
4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	2	4	4	4	4	4	136	43	53	40
5	4	4	4	4	3	3	2	4	3	3	4	4	4	4	4	4	2	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	2	2	3	3	3	123	38	52	33	
6	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	137	42	53	42	
7	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	2	3	3	3	4	3	2	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	4	4	2	3	3	115	41	42	32	
8	4	3	4	4	2	2	4	4	3	3	4	3	4	3	3	3	4	4	4	4	2	4	2	3	3	3	2	3	3	4	3	2	4	4	4	3	118	37	46	35	
9	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	140	43	54	43	
10	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	2	3	3	3	3	109	33	43	33	
11	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	144	44	56	44	
12	4	4	4	3	3	2	4	4	4	2	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	2	4	2	3	4	3	3	3	3	4	2	2	3	2	3	3	118	38	49	31	
13	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	3	4	4	3	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	131	41	48	42	
14	3	2	3	3	2	1	2	3	3	3	3	4	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	96	28	39	29	
15	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	142	43	56	43	
16	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	2	3	4	3	4	4	4	2	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	130	41	50	39	
17	4	3	4	4	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	113	40	41	32		
18	4	4	3	3	3	4	4	4	4	3	3	4	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	113	39	41	33		
19	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	2	4	4	4	136	43	53	40		
20	4	4	4	4	3	3	2	4	3	3	4	4	4	4	4	4	2	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	2	2	3	3	3	123	38	52	33	

21	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	137	42	53	42			
22	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	2	3	3	3	4	3	2	3	3	3	3	2	3	2	3	3	4	4	2	3	3	115	41	42	32	
23	4	3	4	4	2	2	4	4	3	3	4	3	4	3	3	3	4	4	4	2	4	2	3	3	3	2	3	3	4	3	2	4	4	4	3	118	37	46	35	
24	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	140	43	54	43		
25	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	2	3	3	3	3	109	33	43	33	
26	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	144	44	56	44		
27	4	4	4	3	3	2	4	4	4	2	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	2	4	2	3	4	3	3	3	3	4	2	2	3	2	3	3	118	38	49	31
28	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	3	4	4	3	3	4	3	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	131	41	48	42	
29	3	2	3	3	2	1	2	3	3	3	3	4	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	96	28	39	29		
30	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	142	43	56	43