



**UNIVERSIDAD NACIONAL**

**“PEDRO RUIZ GALLO”**

**UNIDAD DE POSGRADO**



**FACULTAD DE CIENCIAS HISTÓRICO**

**SOCIALES Y EDUCACIÓN**

**MAESTRÍA EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN**

**PROGRAMA DE MAESTRÍA**

**EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN**

**TESIS**

**Programa de estrategias de liderazgo basado en la teoría de Edgar Schein para mejorar las relaciones interpersonales de los padres de familia y docentes en el proceso docente educativo de la I.E N° 14540 de educación primaria del caserío Ingano Chico. Distrito de Sondorillo, Huancabamba - Piura – 2019.**

**Tesis presentada para optar el Grado Académico de Maestro en Ciencias de la Educación con Mención en Gerencia Educativa Estratégica.**

**PRESENTADA POR:**

**Juan Miguel Soraluz Ubillus**

**Asesor:**

**Dr. Miriam Francisca Valladolid Montenegro**

**LAMBAYEQUE- PERÚ**

**2019**

**Programa de estrategias de liderazgo basado en la teoría de Edgar Schein para mejorar las relaciones interpersonales de los padres de familia y docentes en el proceso docente educativo de la I.E N° 14540 de educación primaria del caserío Ingano Chico. Distrito de Sondorillo, Huancabamba - Piura – 2019.**



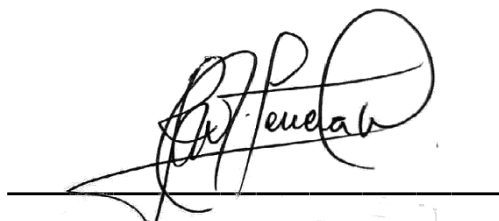
**Juan Miguel Soraluz Ubillus**  
**AUTOR**



**Dra Miriam Valladolid Montenegro**  
**ASESORA**

**Presentada a la Unidad de Posgrado de Ciencias Histórico Sociales y Educación de FACHSE de la Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo. Para optar el Grado Académico de MAESTRO EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN CON MENCIÓN EN GERENCIA EDUCATIVA ESTRATÉGICA**

**APROBADO POR:**



**Dr. José Wilder Herrera Vargas**  
**PRESIDENTE DEL JURADO**



**M. Sc. Daniel Edgar Alvarado León**  
**SECRETARIO DEL JURADO**



**M. Sc. Elmer Llanos Díaz**  
**VOCAL DEL JURADO**



0015  
Nº 000010



## ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS

Siendo las 8:30am horas del día 17 de diciembre del año dos mil diecinueve, en la Sala de Sustentaciones de la Facultad de Ciencias Histórico Sociales y Educación de la Universidad Nacional "Pedro Ruiz Gallo" de Lambayeque, se reunieron los miembros del jurado, designados mediante Resolución N° 1895-2019-D-FACHSE, de fecha 09/08/2019 conformado por:

MSc. W. José Wilder Herrera Vargas PRESIDENTE(A)  
Dra. Doris Nancy Díaz Valdivia SECRETARIO(A)  
MSc. Elmer Elías Díaz VOCAL  
Dra. Miriam Valledad Montenegro ASESOR(A)

con la finalidad de evaluar la tesis titulada Programa de estrategias de liderazgo basado en la teoría de Edgar Schein para mejorar las relaciones intrapersonales de los padres de familia y docentes en el proceso docente-educativo de la I.E. N° 14540 de educación primaria del Barrio Ingano Chico, Distrito de Spondillo, Huancabamba, Piura 2019.

presentado por el (la) / los (las) tesista(s) Juan Miguel Sorales Ubillus

sustentación que es autorizada mediante Resolución N° 2695-2019-D-FACHSE, de fecha 16/12/2019. El Presidente del jurado autorizó el inicio del acto académico; producido y concluido el acto de sustentación de tesis, de conformidad con el Reglamento de la Unidad de Posgrado de la Facultad de Ciencias Histórico Sociales y Educación de la Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo, Artículos 97°, 98°, 99°, 100°, 101°, 102°, y 103°; los miembros del jurado procedieron a la evaluación respectiva, haciendo una serie de preguntas y recomendaciones al sustentante(s), quien procedieron a dar respuesta a las interrogantes y observaciones, quien(es) obtuvo (obtuvieron) 65 puntos que equivale al calificativo de REGULAR.

En consecuencia el (la) / los (las) sustentante(s) queda(n) apto (s) para obtener el Grado Académico de Maestro en Ciencias de la Educación con mención en Gestión Educativa Estratégica.

Siendo las 9:28 horas del mismo día, se da por concluido el acto académico, firmando la presente acta.

PRESIDENTE

[Firma]  
VOCAL

[Firma]  
SECRETARIO

ASESOR

Observaciones:

## DECLARACIÓN JURADA DE ORIGINALIDAD

Yo, Juan Miguel Soraluz Ubillus, investigador principal, y Dra. Miriam Francisca Valladolid Montenegro asesora del trabajo de investigación:

**Programa de estrategias de liderazgo basado en la teoría de Edgar Schein para mejorar las relaciones interpersonales de los padres de familia y docentes en el proceso docente educativo de la I.E N° 14540 de educación primaria del caserío Ingano Chico. Distrito de Sondorillo , Huancabamba - Piura – 2019.**

“Declaramos bajo juramento que este trabajo no ha sido plagiado, ni contiene datos falsos. En caso se demostrará lo contrario, asumo responsablemente la anulación de este informe y por ende el proceso administrativo a que hubiera lugar. Que pueda conducir a la anulación del título o grado emitido como consecuencia de este informe.

**Lambayeque, noviembre 16 del 2023**



---

Juan Miguel Soraluz Ubillus

AUTOR



---

Dra. Miriam Valladolid Montenegro

ASESORA

## **DEDICATORIA**

Agradezco infinitamente a Dios por haberme guiado a través de estos años de estudio y permitirme finalizar con éxito.

A mi familia, que es el elemento esencial en mi vida, por su dedicación y sacrificio, el cual permitió realizarme profesionalmente.

A mis hijos, por ser el regalo más precioso y significativo que Dios me ha concedido, quienes son la fuente de inspiración y el propósito de mi existencia.

A mi esposa: Por su amor inquebrantable, su constante compañía y su apoyo sin reservas.

**JUAN**

## **AGRADECIMIENTO**

**A DIOS**, por iluminar mi camino y darme la fe ante los obstáculos presentados en el desarrollo del presente trabajo investigativo.

**A LOS PROFESORES Y AMIGOS DE LA ESCUELA DE POSGRADO** que he tenido el privilegio de conocer durante mi formación, en las aulas de esta prestigiosa institución de educación superior.

**Al Dr. HUMBERTO BOCANEGRA VÁSQUEZ** por sus sabias enseñanzas, las cuales plasmo en este trabajo de investigación.

**A LA DIRECTIVA, DOCENTES Y PADRES DE LA IE N° 14540** del caserío de Ingano Chico, distrito de Sondorillo, provincia de Huancabamba, por permitirme ejecutar este trabajo investigativo.

**EL AUTOR**

# ÍNDICE

DEDICATORIA .....	5
AGRADECIMIENTO .....	6
RESUMEN.....	8
ABSTRACT .....	9
INTRODUCCIÓN.....	10
CAPÍTULO I: ANÁLISIS DEL OBJETO DE ESTUDIO .....	12
1.1.- UBICACIÓN .....	12
1.1.1.- Del lugar .....	12
1.1.2. De la Institución Educativa.....	13
1.2.- EVOLUCIÓN HISTÓRICA .....	17
1.3.- SITUACIÓN HISTÓRICA .....	17
1.4.- METODOLOGÍA .....	20
1.4.1.- TIPO DE INVESTIGACIÓN .....	20
1.4.2.- POBLACIÓN Y MUESTRA .....	20
1.4.3.-MATERIALES TÉCNICAS E INSTRUMENTOS.....	20
1.4.4.- MÉTODOS Y PROCEDIMIENTOS.....	20
CAPITULO II: MARCO TEÓRICO.....	21
2.1.- LA TEORÍA DE EDGAR SCHEIN .....	21
2.2.- EL LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL.....	22
2.3.- BASE CONCEPTUAL .....	22
CAPITULO III: ANÁLISIS Y DISCUSIÓN .....	24
3.1.- Análisis e interpretación de resultados.....	24
3.1.1.- Resultados de encuesta a padres de familia.....	24
3.2.- MODELO TEÓRICO .....	34
3.3.- PROPUESTA.....	33
3.3.1.- Denominación del Programa.....	33
3.3.2.- Objetivo General:.....	33
3.3.3.- Objetivos específicos:.....	33
3.3.4.- Fundamentación: .....	33
3.3.5.- Calendarización del programa de estrategias.....	36
CONCLUSIONES .....	37
RECOMENDACIONES .....	38
ANEXO .....	41

## **RESUMEN**

Esta tesis denominada Programa de estrategias de liderazgo basado en la teoría de Edgar Schein para optimizar las relaciones interpersonales de los padres de familia y docentes en el proceso de E-A de la I.E N° 14540 de educación primaria del caserío Ingano Chico, distrito de Sondorillo, Huancabamba - Piura – 2019 tiene como problema las inadecuadas relaciones interpersonales de padres de familia y docentes en el proceso de E-A de la I.E N° 14540 de educación primaria, lo cual se evidencia en la falta de participación de padres y profesores en las actividades institucionales, desmotivación y desinterés en los procesos de gestión.

El objetivo general es diseñar un programa de estrategias de liderazgo que permita la participación de los padres de familia y docentes en el proceso de E-A de los alumnos.

La hipótesis es: si se aplica estrategias de liderazgo basadas en la teoría de Edgar Schein y el liderazgo transformacional, entonces se mejoran las relaciones interpersonales de los padres de familia y docentes en la gestión educativa. El tipo de investigación realizada fue el enfoque es descriptivo propositivo y la muestra es 22.

En conclusión, el programa propuesto de estrategias de liderazgo basado en la teoría de Edgar Schein y el liderazgo transformacional permitió mejorar las relaciones interpersonales de los padres de familia y docentes en el proceso educativo de E-A en cuanto a Liderazgo directivo, poder de convencimiento, apoyo en el trabajo activo escolar, asertividad y motivación, lográndose la participación dinámica de los miembros de la I.E.P.

Palabras clave: Programa de estrategias de liderazgo de Edgar Scheen - Relaciones interpersonales.



## ABSTRACT

This thesis, titled “Leadership Strategy Program based on Edgar Schein’s theory to optimize the interpersonal relationships of parents and teachers in the E-A process of the I.E N° 14540 primary school of the small town Íngano Chico. Sondorillo district, Huancabamba - Piura – 2019”, addresses the problem of inadequate interpersonal relationships between parents and teachers in the E-A process of the I.E N° 14540 primary school. This is evidenced by the lack of participation of parents and teachers in institutional activities, and a lack of motivation and interest in management processes.

The general objective is to design a leadership strategy program that allows the participation of parents and teachers in the E-A process of the students.

The hypothesis is: if leadership strategies based on Edgar Schein’s theory and transformational leadership are applied, then the interpersonal relationships of parents and teachers in educational management will improve. The type of research conducted was a descriptive-propositive approach and the sample size was 22.

In conclusion, the proposed leadership strategy program based on Edgar Schein’s theory and transformational leadership improved the interpersonal relationships of parents and teachers in the E-A educational process in terms of Executive Leadership, power of persuasion, support in active school work, assertiveness, and motivation, achieving the dynamic participation of the members of the I.E.P.

**Keywords:** Leadership Strategy Program of Edgar Scheen - Interpersonal Relationships.

## INTRODUCCIÓN

En los últimos años, las Instituciones Educativas han pretendido optimizar las relaciones interpersonales entre los miembros del proceso docente educativo. El presente trabajo cuenta con antecedentes de estudios e investigaciones que han contribuido a la activa participación de padres y docentes en la Institución Educativa Nacional N° 1454.

En esta investigación el **problema es** las inadecuadas relaciones interpersonales de los padres de familia y docentes en el proceso educativo de la I.E N° 14540 de educación primaria, lo cual se evidencia en la falta de participación de padres y docentes en las actividades institucionales, desmotivación y desinterés en los procesos de gestión.

El **objetivo general** es proponer estrategias de liderazgo en las relaciones interpersonales de los padres de familia y docentes en la gestión del proceso docente educativo de la I.E N° 14540 de educación primaria del caserío Ingano Chico, distrito de Sondorillo, Huancabamba - Piura – 2019.

Los objetivos específicos son:

- Diagnosticar las relaciones interpersonales de los padres de familia y docentes en la gestión del proceso educativo de la I.E N° 14540 de educación primaria del caserío Ingano Chico. distrito de Sondorillo, Huancabamba - Piura – 2019.
- Explicar la Teoría de Edgar Schein y el liderazgo transformacional para vincularlas a las estrategias de liderazgo.
- Fundamentar el programa de estrategias basado en la Teoría de Edgar Schein y el liderazgo transformacional para mejorar las relaciones interpersonales de los padres de familia y docentes en la gestión del proceso docente educativo de la I.E N° 14540 de educación primaria del caserío Ingano Chico. distrito de Sondorillo, Huancabamba - Piura – 2019.

El **objeto** es las estrategias de liderazgo en la gestión del proceso docente educativo.

La **hipótesis** es si se aplica estrategias de liderazgo basadas en la teoría de Edgar Schein y el liderazgo transformacional, entonces se mejoran las relaciones interpersonales de los padres de familia y docentes en la gestión del proceso educativo de la I.E N° 14540 de educación primaria del caserío Ingano Chico. Distrito de Sondorillo, Huancabamba - Piura – 2019.

La presente investigación es explicativa-propositiva. Busca explicar cómo mejorar la gestión educativa directiva, aspirando a una gestión de participación activa y óptima en la Institución Educativa nacional N° 14540.

Comprende tres capítulos:

El capítulo I: Contiene el análisis del objeto de estudio, la evolución histórica tendencial del objeto de estudio y metodología.

El capítulo II: Explica el Marco teórico, la propuesta de estrategias de liderazgo basadas en la teoría de Edgar Schein y el liderazgo transformacional.

El capítulo III: Contiene resultados de la investigación, análisis e interpretación de estos, propuesta, conclusiones, así como recomendaciones.

## **CAPÍTULO I: ANÁLISIS DEL OBJETO DE ESTUDIO**

### **1.1.- UBICACIÓN**

Se encuentra localizada en el caserío de Ingano Chico, distrito de Sondorillo, provincia de Huancabamba, región Piura.

#### **1.1.1.- DEL LUGAR**

- **Límites:**

Limita al norte con el caserío de Cascapampa.

Limita al sur con el Caserío de Cusmilán.

Limita al este con el caserío de Mitupampa.

Limita al oeste con el caserío de Laguna Amarilla.

- **Breve reseña histórica**

El origen del nombre del caserío de Ingano Chico, según manifestaciones de los pobladores, se remonta a la época del Incanato. Cuentan que en esta zona vivía una población, que los españoles les llamaron “indianos”, es muy posible que este sea el origen del nombre “INGANO”.

- **Actividades a las que se dedican los pobladores del lugar**

En el caserío de Ingano desarrollan agricultura y comercio, donde por el clima y el aprovechamiento de las aguas de la quebrada de Cascapampa contribuye a las labores agrícolas.

- **Problemática que afronta el lugar**

El caserío de Ingano Chico afronta la problemática de las elevadas temperaturas en los meses de frío que son los meses de junio a noviembre y las intensas lluvias de los meses de diciembre a mayo.

Así también al bajo precio de sus productos agrícolas, se está tratando de producir productos alternativos como la siembra de quinua, quiwicha, etc.

- **Proyectos**

Los proyectos que se están ejecutando en el caserío de Ingano Chico por parte del estado son:

- **En Educación:**

Se cuenta con la intervención del Programa Educativo Logros de Aprendizaje.  
Programa de Alimentación Qaliwarma.  
Programa Juntos.

- **En Salud:**

Salud integral donde se les está realizando seguimiento a todos los estudiantes del caserío.

- **En Agricultura:**

Apoyo a los pobladores campesinos con semillas y asesoramiento en productos alternativos como son siembra y cuidado de la quinua, quiwicha, mejoramiento de pastos, mejoramiento en la elaboración de quesos y mermeladas, asesoramiento en tejidos, etc.

- **Lugares turísticos**

El caserío de Ingano Chico cuenta con los siguientes lugares turísticos:

- ✚ Ruinas de Ingano que consiste en restos de construcciones antiguas de piedra.
- ✚ Cerro Negro donde se manifiesta que es utilizado para las curaciones y trabajos de los curanderos.
- ✚ Páramos donde se puede evidenciar los páramos y la importancia del agua.
- ✚ Zona de orquídeas donde se puede observar la gran variedad de orquídeas existentes en la zona.

### 1.1.2. DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA

- **Límites**

Por el norte limita con la trocha carrozable Ulpamache - Cascapampa.

Por el sur limita con el terreno de don Crispín Chanta.

Por el este limita con la trocha carrozable Ulpamache - Cascapampa.

Por el oeste limita con el terreno de don Crispín Chanta.

- **Breve reseña histórica**

La I.E. N ° 14540 del Caserío de Ingano Chico, jurisdicción de distrito de Sondorillo, Provincia de Huancabamba, comprensión de la comunidad Quispampa, viene funcionando desde 1971, según versiones de los antiguos pobladores de la zona, no se cuenta en el archivo con la resolución de creación de la escuela.

El origen del nombre del caserío, según manifestaciones de los pobladores, se remonta a la época del Incanato. Cuenta que en esta zona vivían una población, que los españoles les llamaron “indianos”, es muy posible que, cuenta la gente que este sea el origen del nombre “INGANO”.

Con el correr del tiempo la población fue creciendo, dando lugar a la población de otro caserío al que denominaron Ingano Grande. Cuenta con la R.M. N°1110 del 30 de marzo de 1971.

El 24 de setiembre de 1980, la comunidad campesina de Quispampa dona el terreno que actualmente ocupa la I.E. N ° 14540, siendo director en aquella época don Pedro Chuquillanqui Manchay y el señor Lorenzo Tocto Quispe.

Anteriormente la I.E tuvo cinco (5) plazas docentes para atender a una población de 139 alumnos de ambos sexos. Actualmente dispone de cuatro plazas para docentes y atiende a 85 estudiantes.

- **Organización**

- APAFA
- CONEI.
- Municipio Escolar
- Comité de docentes

La Institución educativa pertenece a la Red educativa Rural “Tierra del Dios Jaguar”

- **Infraestructura**

La institución cuenta con un total de 08 espacios. De estos, 02 se comparten con el nivel Inicial de la Institución Educativa N° 881, 04 se utilizan para la enseñanza de los alumnos del 1° al 6° grado, se utiliza como aula de innovación, el aula 01 y también se comparte, y 01 se utiliza para la dirección. Además, la institución dispone de una cocina comedor.

Es importante mencionar que, de los 08 espacios, tres están en buen estado ya que están contruidos de material noble. Sin embargo, el resto de los espacios, debido a su antigüedad y a que están contruidos de adobe y calamina, se encuentran en mal estado.

- **Implementación**

Tiene el Programa Educativo Logros de Aprendizaje, Qaliwarma, Programa Juntos y construcción de local escolar.

- **Niveles y modalidades del sistema educativo**

La institución ofrece educación primaria y utiliza un modelo de enseñanza multigrado. En este modelo, hay cuatro docentes disponibles: un docente para el primer grado, un docente para el segundo grado, un docente para el tercer y cuarto grado, y un docente para el quinto y sexto grado.

- **Número de docentes**

La I.E.N N° 14540 del caserío de Ingano Chico cuenta con 7 docentes (Inicial 2 y Primaria 5), siendo el director (e) profesor Jorge Luis Gallardo Yupanqui.

- **Número de estudiantes**

La institución educativa N° 14540 del caserío de Ingano Chico cuenta con un total de 97 estudiantes de educación primaria y 24 de inicial, como se precisa en el siguiente cuadro:

**Institución Educativa N 14540**

**1.-Nivel Inicial**

<b>NIVEL</b>	<b>EDAD</b>	<b>N° ESTUDIANTES</b>	<b>N° DOCENTES</b>	<b>N° PADRES DE FAMILIA</b>
<b>INICIAL</b>	TRES	5	1	5
	CUATRO	7		6
	CINCO	12	1	12
<b>TOTAL</b>		<b>24</b>	<b>2</b>	<b>23</b>

**2.-Nivel Primario**

<b>NIVEL</b>	<b>GRADO</b>	<b>N° ESTUDIANTES</b>	<b>N° DOCENTES</b>	<b>N° PADRES DE FAMILIA</b>
<b>PRIMARIA</b>	1°	14	1	14
	2°	17	1	17
	3°	19	1	17
	4°	16	1	15
	5°	11 (A)	2	22
	6°	20 (B)		20
<b>TOTAL</b>		<b>97</b>	<b>6</b>	<b>105</b>

• **Programas educativos**

La Institución educativa N° 14540 del caserío de Ingano Chico cuenta con los siguientes programas educativos:

- Programa Educativo Logros de Aprendizaje.
- Programa de alimentación estudiantil Qaliwarma.
- Programa de Salud estudiantil.



## **1.2. EVOLUCIÓN HISTÓRICA TENDENCIAL DEL OBJETO DE ESTUDIO**

La disciplina de la gestión educativa surgió en la década de 1960 en Estados Unidos, en la década de 1970 en el Reino Unido y en la década de 1980 en América Latina, según Botero (2009). A pesar de que todavía está evolucionando y tiene un grado de especificidad relativamente bajo, no es una disciplina puramente teórica. Su contenido está influenciado tanto por los elementos de la gestión como por la práctica cotidiana.

En América Latina, los modelos de desarrollo social y económico han tenido un impacto en la concepción y práctica de gestión. Hasta los años setenta, existían dos procesos separados en las organizaciones: la planificación, a cargo de los planificadores, y la administración, a cargo de los administradores. Esta práctica se reflejó en los sistemas educativos centralizados, donde las acciones administrativas y pedagógicas también estaban separadas. Sin embargo, hoy en día, estos dos procesos se han integrado en la gestión dentro de sistemas educativos descentralizados.

La educación peruana ha tenido que enfrentar durante mucho tiempo problemas relacionados con su administración y gestión. A lo largo de la historia, ha habido varias iniciativas importantes, como la creación de núcleos escolares campesinos en 1946, y las escuelas pre-vocacionales. En 1962 se crean cuatro regiones. Sin embargo, a pesar de estos esfuerzos, los problemas persisten. El Gobierno Regional Piura está implementando el Modelo de Gestión del Sistema Educativo Regional, aprobado en 2013.

## **1.3. SITUACIÓN HISTÓRICA CONTEXTUAL DEL OBJETO DE ESTUDIO**

El enfoque de la institución educativa se inclina más hacia el cumplimiento de funciones que hacia la generación, desarrollo, seguimiento y evaluación de procesos clave. Estos procesos podrían demostrar que la institución educativa debe asumir un liderazgo transformador. Aunque la institución educativa opera dentro de un marco legal, como se prescribe en los artículos 66° y 68° de la Ley General de Educación y en el artículo 12° del Reglamento de la Gestión del Sistema Educativo, a menudo no se toma en cuenta lo que manda la ley debido al desconocimiento de los integrantes de la institución educativa, según el contenido de las normas legales vigentes.

Al analizar las funciones y objetivos de la I.E.N, se observa que ésta centra su gestión en el aspecto educativo. Sin embargo, la realidad muestra que se hace poco para alcanzar estos propósitos. Aún no se percibe que la institución educativa se preocupe o se interese por su desarrollo cultural y social en el Perú.

Un examen detallado de la realidad de la I.E.N. revela, en su mayoría, la presencia de una gestión institucional que se basa en un liderazgo autoritario y escasamente participativo por parte del director. Esta circunstancia provoca reacciones de insatisfacción, falta de motivación y ruptura de las relaciones humanas entre los miembros, generando un ambiente institucional no propicio para la elaboración del proyecto educativo institucional y la propuesta pedagógica del centro educativo.

Este problema demanda una intervención inmediata de los participantes de la educación en todos los niveles. A nivel escolar, es esencial inspirar y convencer al director, a los profesores y a los demás integrantes de la I.E.N. para que vayan identificando y experimentando procesos válidos que conduzcan a la construcción inaplazable un modelo de gestión educativa distinta.

Muchos docentes y padres interpretan la participación de la familia y la comunidad en la escuela en términos de su implicación en actividades escolares específicas que generalmente no están relacionadas con los objetivos pedagógicos.

- **ANTECEDENTES**  
**INTERNACIONAL**

La tesis titulada: Estrategia del liderazgo facilitador para mejorar el aprendizaje significativo en la I.E.I. 1359 la mariposa – Piura, de María Puicón Suyón, cuyo objetivo fue desarrollar una Estrategia de orientación al liderazgo para optimizar el aprendizaje significativo en la I.E. fue de tipo descriptiva transversal mixta, con población de 25 estudiantes en el nivel inicial e instrumento cuestionario y guía de observación. Se validó con alfa de Cronbach valorada en 0,75. Se concluyó que el aprendizaje significativo del estudiantado osciló entre: Nivel de inicio y Nivel de proceso, validándose la hipótesis.

En la tesis titulada: La influencia del liderazgo en la gestión escolar, del autor Sergio Solis García, cuyo objetivo fue precisar el modo en el que repercute el tipo de liderazgo directivo en el resultado de la gestión estudiantil. Este estudio de tipo descriptivo y correlacional. El instrumento utilizado fue test. Se concluye que la aplicación de del instrumento de medición se requiere un liderazgo según el tipo de área.

En la tesis titulada: el liderazgo educativo y su papel en la mejora: Una revisión actual de sus posibilidades y limitaciones, de Antonio Bolívar, las reformas a la gestión pública impulsadas por el NMP, tiene como objetivo promover las reformas en gestión. Tiene como instrumento de medición el test y concluye que se deben innovar las ´políticas de gestión.

## **NACIONALES**

En la tesis titulada: El liderazgo estratégico del director y el éxito institucional del programa de tecnología educativa de la universidad nacional de Trujillo – 2016, de Sonia Quezada García, el objetivo general es determinar el grado de influencia que existe entre el liderazgo estratégico del director y el éxito institucional del Programa de Tecnología Educativa de la UNT. Este estudio fue de tipo correlacional explicativa; el instrumento utilizado fue la encuesta y cuestionario. Se concluye que el liderazgo estratégico del director impacta significativamente en el éxito institucional del Programa de Tecnología Educativa de la UNT.

En la tesis titulada: Estrategias de liderazgo del director para la innovación y la mejora. Estudio en seis instituciones escolares de la ciudad de Chillán, de Molina Gutiérrez, Héctor Fernando, el objetivo fue investigar las estrategias que los directores de I.E. desarrollan, para innovar y optimizar los resultados de los colegios. La investigación es cualitativa, se utilizaron entrevistas, Se concluye la importancia de los Planes de Mejoramiento en una gestión como una herramienta para el cambio.

## **1.4.- METODOLOGÍA**

### **1.4.1.- TIPO DE INVESTIGACIÓN**

- Explicativo-Propositivo
- Instrumento: Cuestionario

### **1.4.2.- POBLACIÓN Y MUESTRA**

Población. - 105

Muestra. - 22

### **1.4.3.-MATERIALES TÉCNICAS E INSTRUMENTOS**

Se utilizó encuesta

### **1.4.4. MÉTODOS Y PROCEDIMIENTOS DE LA RECOLECCIÓN DE DATOS**

- **Métodos:**
  - M. Analítico Sintético;** elaborar el marco teórico y conclusiones.
  - M. Deductivo;** para elaborar el planteamiento del problema.
  - M. Estadístico;** para representar, analizar e interpretar la información de la investigación diagnóstica, mediante la cual se evidencia el problema de intervención.
- **Procedimientos:**
  - Autorización a la I.E para efectuar la investigación.
  - Uso de encuesta.
  - Propuesta.

## **CAPITULO II: MARCO TEÓRICO**

### **2.1. LA TEORÍA DE EDGAR SCHEIN**

Afirma que la cultura organizacional presenta tres niveles de cultura los cuales se conexionan y conforman creencias y presunciones.

La cultura organizacional se puede describir como la agrupación de creencias que los integrantes de una institución tienen para realizar tareas, este accionar define visión de sí misma y entorno de la institución.

La cultura organizativa que es el aporte de Edgar Schein involucra a los miembros de una institución a seguir un mismo camino.

Propone la dimensión: Ancla de carrera.

- **Ancla de carrera**

De acuerdo con la teoría de Schein, las diferencias individuales nos llevan a comportamientos y motivaciones distintas. El ancla de carrera se refiere a las habilidades, expectativas profesionales, necesidades, motivos y actitudes que cada persona desarrolla, basándose en experiencias interpretadas de manera particular, vividas durante sus primeros años en la empresa. Estas experiencias moldean nuestras expectativas profesionales.

Edgar H. Schein identificó 8 anclas:

- De Seguridad.
- De creatividad.
- De independencia.
- De dirección.
- Técnica.
- De desafío.
- De servicio.
- Estilo de vida.

## **2.2. EL LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL**

- **JAMES MAC GREGOR BURNS Y EL LIDERAZGO**

Define liderazgo como transformación de expectativas, motivaciones y percepciones.

El liderazgo es observable.

- **BERNARD M. BASS Y EL LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL**

Liderazgo transformacional es el impacto que tiene la acción de liderazgo sobre los seguidores, implica admiración, respeto y confianza.

## **2.3. BASE CONCEPTUAL**

- **Estrategias**

Las estrategias de aprendizaje son un conjunto de acciones cognitivas y procedimentales que se emplean para procesar y aprender información de manera significativa. Estas estrategias se utilizan de forma intencional y se planifican con antelación.

- **Participación de los Padres**

La implicación de la familia debe ser vista como una colaboración en la que los programas buscan generar un entorno receptivo para los padres, quienes a su vez se involucran de diversas formas. Al elaborar estrategias para estimular la participación de los padres, los programas y los docentes deben tener en cuenta aspectos como el flujo del tiempo, los medios de transporte, las prácticas y perspectivas culturales, el temor o la desconfianza hacia las entidades gubernamentales, el conocimiento de sus derechos legales y las experiencias previas con programas educativos.

- **Gestión Educativa**

La gestión educativa puede ser vista como una disciplina, un proceso y una estrategia que actúa en el sistema educativo para optimizar sus diferentes fases. Involucra la elaboración de planes, la estructuración y la implementación de un proyecto de educación.

Comprende cuatro dimensiones:



**Dimensión Institucional:**

Es la estructura organizativa. Incluye también elementos culturales, y valores.



**Dimensión Pedagógica:**

Considera estrategias metodológicas, estilos de aprendizaje, planificación de sesión, evaluación, entre otros.



**Dimensión Administrativa:**

Tiene en cuenta acciones de monitoreo y supervisión con el fin de cumplir las metas institucionales y mejorar el servicio brindado.



**Dimensión Comunitaria:**

Comprende interacciones entre directivos, profesores y padres en su integración y participación de las actividades establecidas por la institución educativa.

- **Proceso Educativo**

Es un conjunto de actividades llevadas por individuos y/o facilitadores, enfocados en una realidad educativa específica. Se manifiesta mediante diversas expresiones educativas que ocurren dentro de una sociedad.

## CAPÍTULO III: ANÁLISIS Y DISCUSIÓN

### 3.1.- ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS.

#### 3.1.1.- Resultados de encuesta a padres de familia.

**TABLA 01:**

*Liderazgo del director.*

	No puedo contestar		Nada de acuerdo		Poco de acuerdo		Algunas veces de acuerdo		Casi siempre de acuerdo		Totalmente de acuerdo		TOTAL	
	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F
El colegio solicita mi opinión para mejora.	0	0	9.09	2	63.63	14	27.27	6	0	0	0	0	99.99	22
Estoy contento con la comunicación que establezco con el director y profesores.	0	0	0	0	72.72	16	27.27	6	0	0	0	0	99.99	22

Nota: Esta tabla muestra el liderazgo del director.

### ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN

En la tabla y gráfico N° 01, se evidencia que el 63.63% de padres de familia señalan que están poco de acuerdo que la I.E N° 14540, le soliciten opiniones para mejorar el servicio y el 72.72% de padres de familia se encuentran poco de acuerdo con la comunicación que establecen con los docentes y director del colegio, lo cual se deduce que en los resultados descritos se presenta un desafío por revertir.

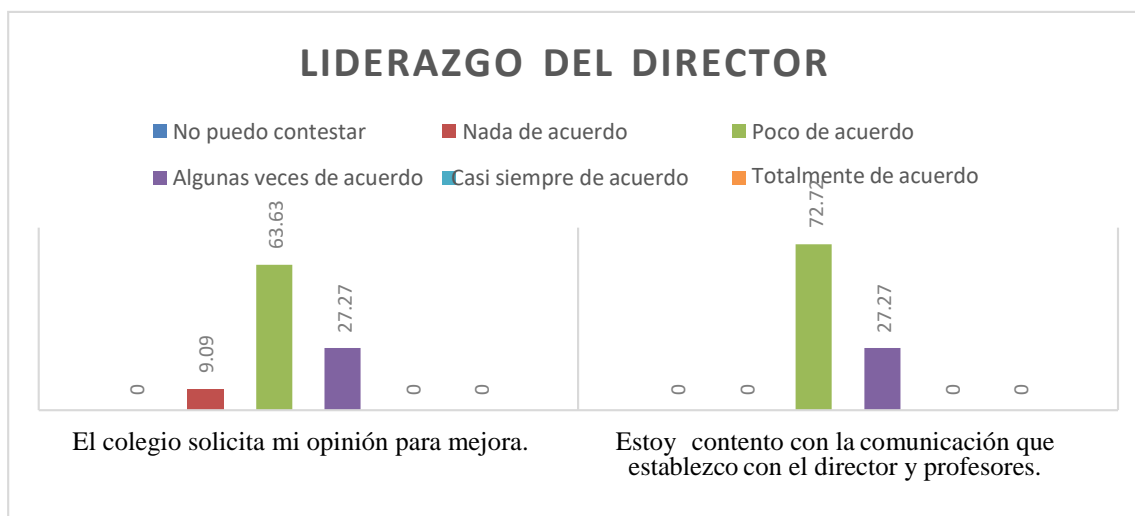


Figura 01. Liderazgo del director.



**TABLA 02:***poder de convencimiento.*

	No puedo contestar		Nada de acuerdo		Poco de acuerdo		Algunas veces de acuerdo		Casi siempre de acuerdo		Totalmente de acuerdo		TOTAL	
	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F
El director comunica las aspiraciones a corto y mediano plazo de la escuela (misión, visión y valores).	0	0	18.18	4	72.72	16	9.09	2	0	0	0	0	99.99	22

Nota: Esta tabla muestra el poder de convencimiento.

## ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN

En la tabla y gráfico N° 02, se evidencia que el directivo logra que el 72.72% de padres de familia se muestran poco de acuerdo, que dé a conocer lo que pretende el colegio, en consecuencia, es un reto por trabajar, por las respuestas obtenidas.

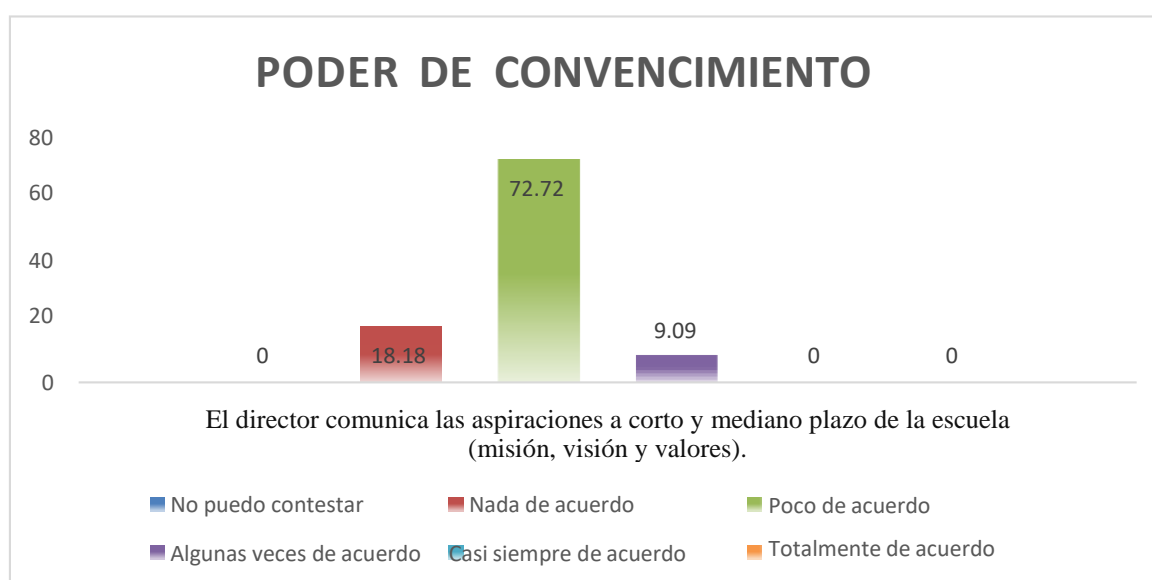


Figura 02. poder de convencimiento.

**TABLA 03:***apoyo en el trabajo escolar*

	No puedo contestar		Nada de acuerdo		Poco de acuerdo		Algunas veces de acuerdo		Casi siempre de acuerdo		Totalmente de acuerdo		TOTAL	
	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F
La escuela me proporciona orientación para abordar los problemas académicos de mi hijo.	0	0	0	0	27.27	6	72.72	16	0	0	0	0	99.99	22
El aprendizaje que los niños adquieren en la escuela contribuye a la solución de diversos problemas comunitarios	0	0	0	0	27.27	6	63.63	14	9.09	2	0	0	99.99	22

Nota: Esta tabla muestra *apoyo en el trabajo escolar*.

## ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN

En la tabla y gráfico N° 03, se evidencia que en el apoyo escolar el 72.72% de padres de familia manifiestan que en algunas veces están de acuerdo con la orientación que reciben del directivo y docentes para la atención de los problemas escolares de sus hijos y que el 63.63% de padres de familia están algunas veces de acuerdo con que el colegio brinda apoyo en la gestión de problemas comunitarios, dichos resultados son un reto para trabajarlos.

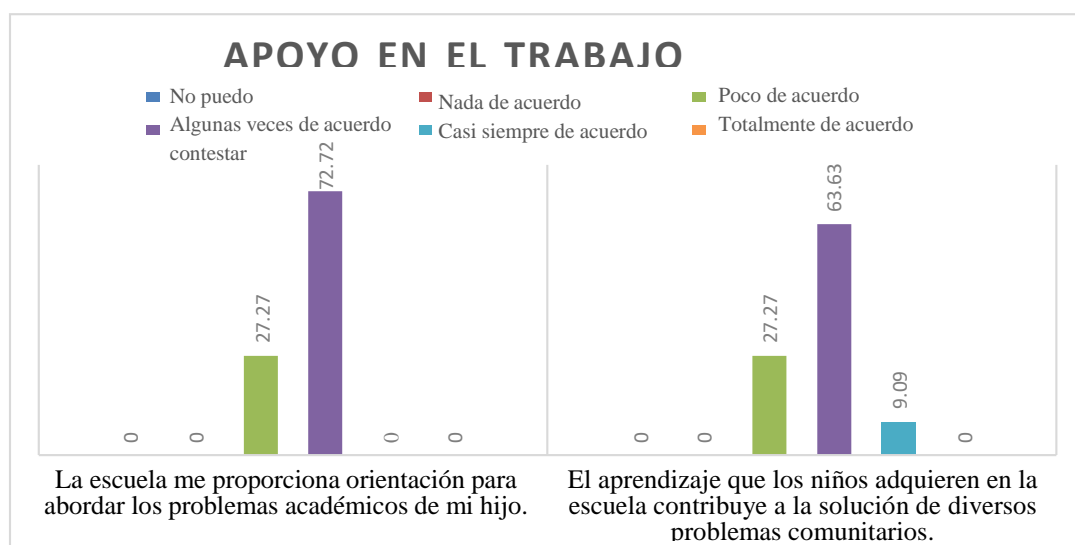


Figura 3. apoyo en el trabajo escolar

**TABLA 04:***Asertividad del director*

	No puedo contestar		Nada de acuerdo		Poco de acuerdo		Algunas veces de acuerdo		Casi siempre de acuerdo		Totalmente de acuerdo		TOTAL	
	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F
Respeto y cordialidad por parte del directivo.	0	0	18.18	4	36.36	8	45.45	10	0	0	0	0	99.99	22
El director considera las opiniones de los padres defamilia	0	0	18.18	4	54.54	12	27.27	6	0	0	0	0	99.99	22

Nota: Esta tabla muestra Asertividad del director

## ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN

En la tabla y gráfico N° 04, se evidencia que en la asertividad del directivo, el 45.45% de padres expresan que algunas veces de acuerdo que el directivo lo trata con respeto y cordialidad, asimismo los resultados de los padres, en si el director considera las opiniones de los padres para la toma de decisiones en un 54.54% de padres de familia opinan que están poco de acuerdo, lo cual es un reto para ser trabajado.

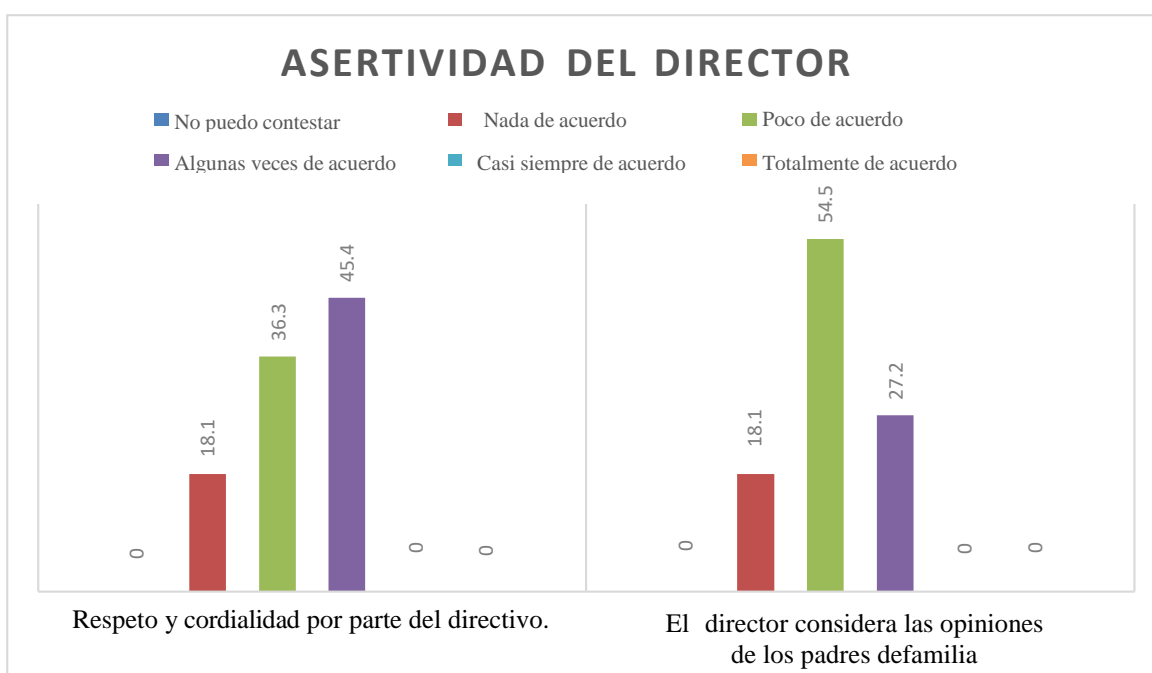


Figura 4. Asertividad del director

**TABLA 05:***Motivación inspiracional*

	No puedo contestar		Nada de acuerdo		Poco de acuerdo		Algunas veces de acuerdo		Casi siempre de acuerdo		Totalmente de acuerdo		TOTAL	
	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F
El director nos da charlas para motivarnos.	0	0	22.72	5	77.27	17	0	0	0	0	0	0	99.99	22
El director inspira el logro de retos.	9.09	2	27.27	6	63.63	14	0	0	0	0	0	0	99.99	22

Nota: Esta tabla muestra Asertividad del director

**ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN**

En la tabla y gráfico N° 05, se evidencia que en la motivación inspiracional, los resultados obtenidos nos manifiestan que el 77.27% de padres de familia están poco de acuerdo que el directivo nos da charlas para motivarnos, un 63.63% de padres de familia muestran que están poco de acuerdo en que el director inspira al padre de familia en el logro de nuestras metas, siendo estos resultados un reto a ser trabajados.

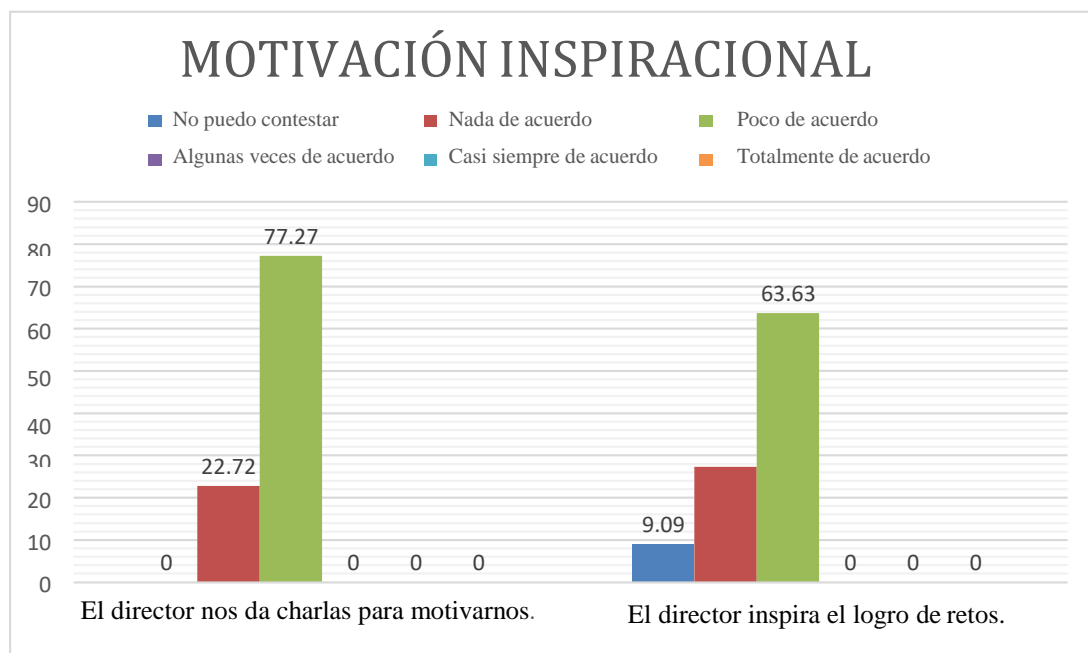


Figura 5. Asertividad del director

**TABLA 06:***Liderazgo directivo*

	No puedo contestar		Nada de acuerdo		Poco de acuerdo		Algunas veces de acuerdo		Casi siempre de acuerdo		Totalmente de acuerdo	
	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F
El director programareuniones paraintercambiar estrategias.	0	0	0	0	80	4	20.0	1	0	0	100	5
El director programareuniones.	0	0	40	2	60	3	0	0	0	0	100	5

Nota: Esta tabla muestra Asertividad del director

**ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN**

En la tabla y gráfico N° 06, se evidencia a lo que respecta al liderazgo del directivo, manifiesta el 80% de docentes que algunas veces considera que el director programa reuniones para intercambiar estrategias pedagógicas que han dadobuenos resultados y el 60% de docentes que algunas veces el director programa reuniones para compartir información y conocimientos.

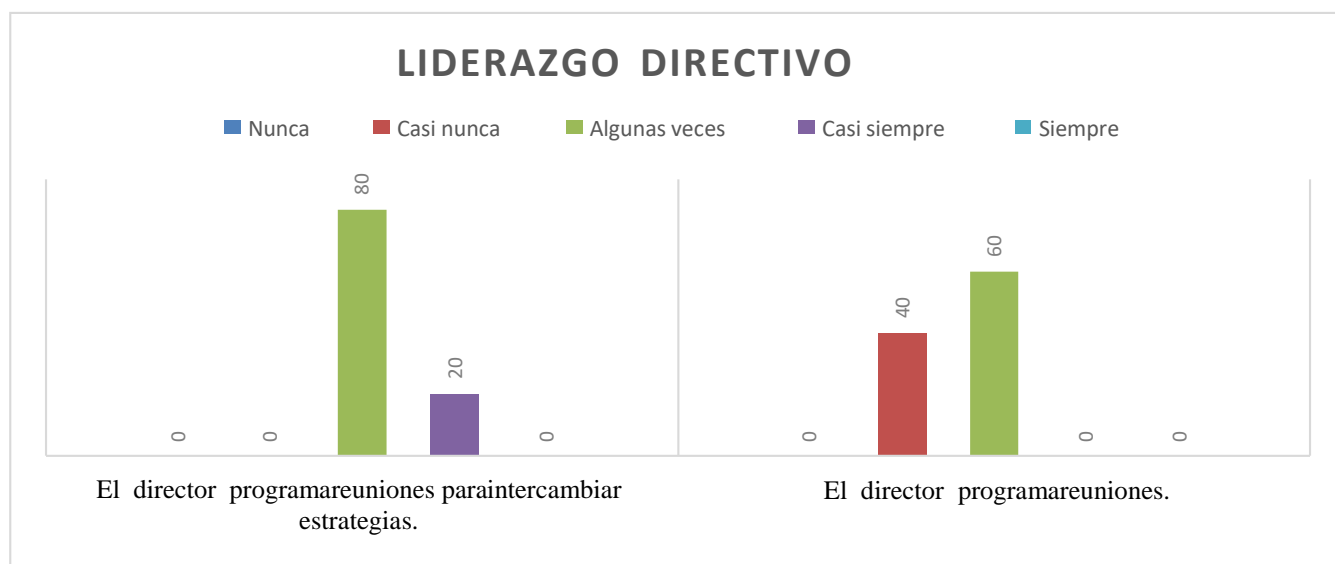


Figura 6. Asertividad del director

**TABLA 07:***Poder de convencimiento*

	No puedo contestar		Nada de acuerdo		Poco de acuerdo		Algunas veces de acuerdo		Casi siempre de acuerdo		Totalmente de acuerdo	
	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F
Hago sentir a los demás orgullosos de trabajar conmigo	0	0	0	0	80	4	20	1	0	0	100	5

Nota: Esta tabla muestra Asertividad del director

## ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN

En la tabla y gráfico N° 07, se evidencia que en el poder de convencimiento los profesores manifiestan al 80% de ellos, que algunas veces hacen sentir a los demás orgullosos de trabajar conmigo, siendo muy alentador dichos resultados.

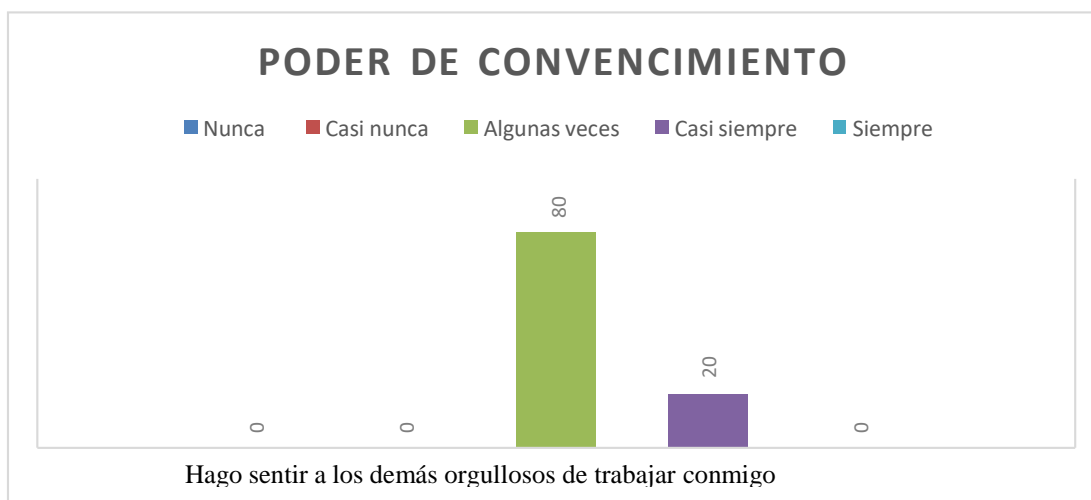


Figura 7. Asertividad del director

**TABLA 08:***Apoyo en el trabajo escolar.*

	No puedo contestar		Nada de acuerdo		Poco de acuerdo		Algunas veces de acuerdo		Casi siempre de acuerdo		Totalmente de acuerdo	
	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F
El aprendizaje de los niños permite resolver conflictos.	0	0	0	0	80	4	20	1	0	0	100	5

Nota: Esta tabla muestra Asertividad del director

## ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN

En la tabla y gráfico N° 08, se evidencia que en el apoyo en el trabajo escolar los docentes manifiestan en un 80% de docentes que algunas veces lo aprendido por los alumnos, siendo dicho resultado muy significativo.

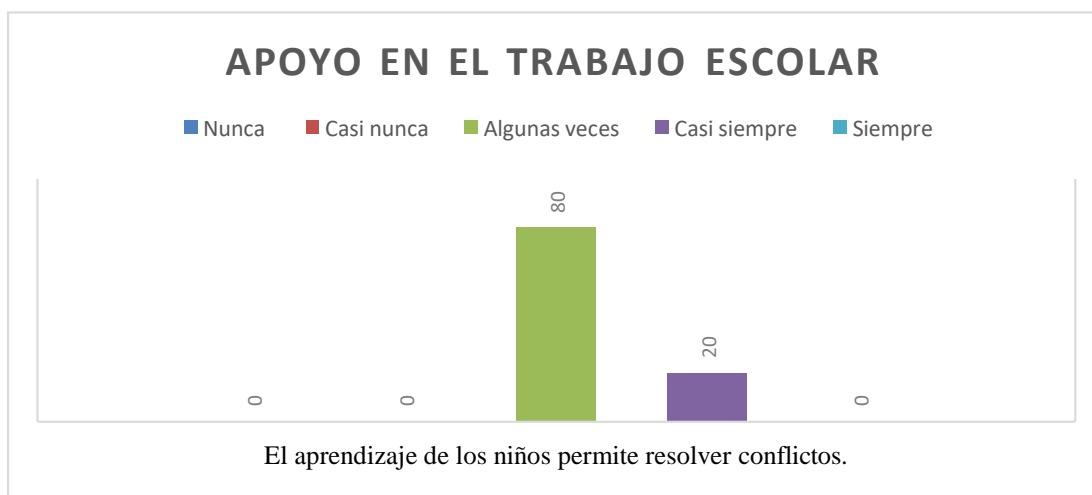


Figura 8. Asertividad del director

**TABLA 09:***Asertividad del director*

	No puedo contestar		Nada de acuerdo		Poco de acuerdo		Algunas veces de acuerdo		Casi siempre de acuerdo		Totalmente de acuerdo		TOTAL	
	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F
Se ha convocado a los miembros de la I.E.N.	0	0	0	0	80	4	20	1	0	0	0	0	100	5
Se han hecho visitas institucionales por medio de los miembros de la I.E.N.	0	0	0	0	20	1	80	4	0	0	0	0	100	5

Nota: Esta tabla muestra Asertividad del director.

## ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN

En la tabla y gráfico N° 09, se evidencia que la asertividad del directivo, el 80.0% de padres de familia manifiestan que están poco de acuerdo que el directivo INVOLUCRE a los miembros de la I.E.N, así mismo el 80.0% de docentes opinan que algunas veces de acuerdo en cuanto a visitas, lo cual es un reto a trabajar con respecto a la asertividad del director.

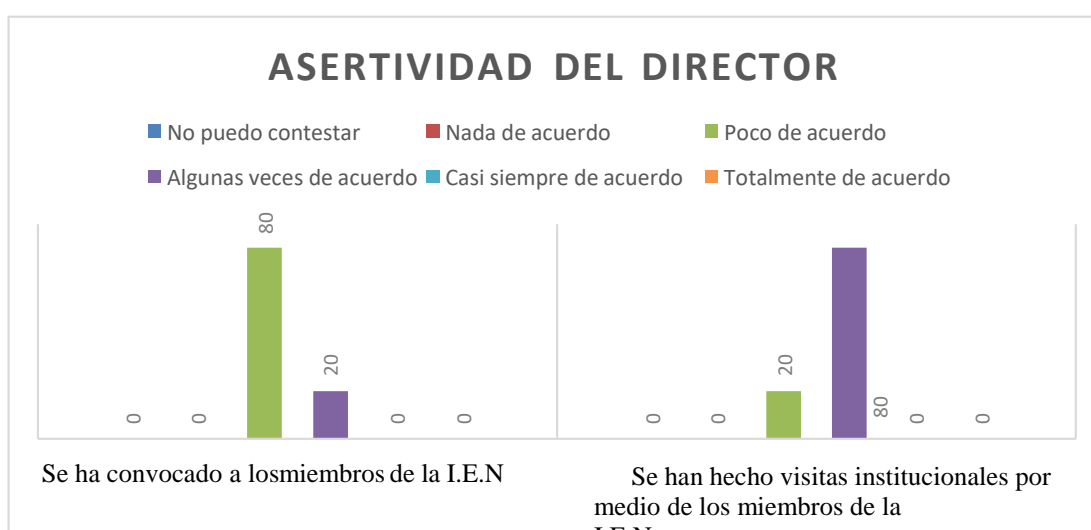


Figura 9. Asertividad del director



**TABLA 10:***Motivación inspiracional*

	No puedo contestar		Nada de acuerdo		Poco de acuerdo		Algunas veces de acuerdo		Casi siempre de acuerdo		Totalmente de acuerdo	
	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F
Me expreso con optimismo acerca del futuro.	0	0	0	0	20	1	80	4	0	0	10	5
Expongo una persuasiva visión del futuro.	0	0	0	0	20	1	80	4	0	0	10	5
Expreso confianza para cumplir las metas.	0	0	0	0	20	1	80	4	0	0	10	5

Nota: Esta tabla muestra Asertividad del director.

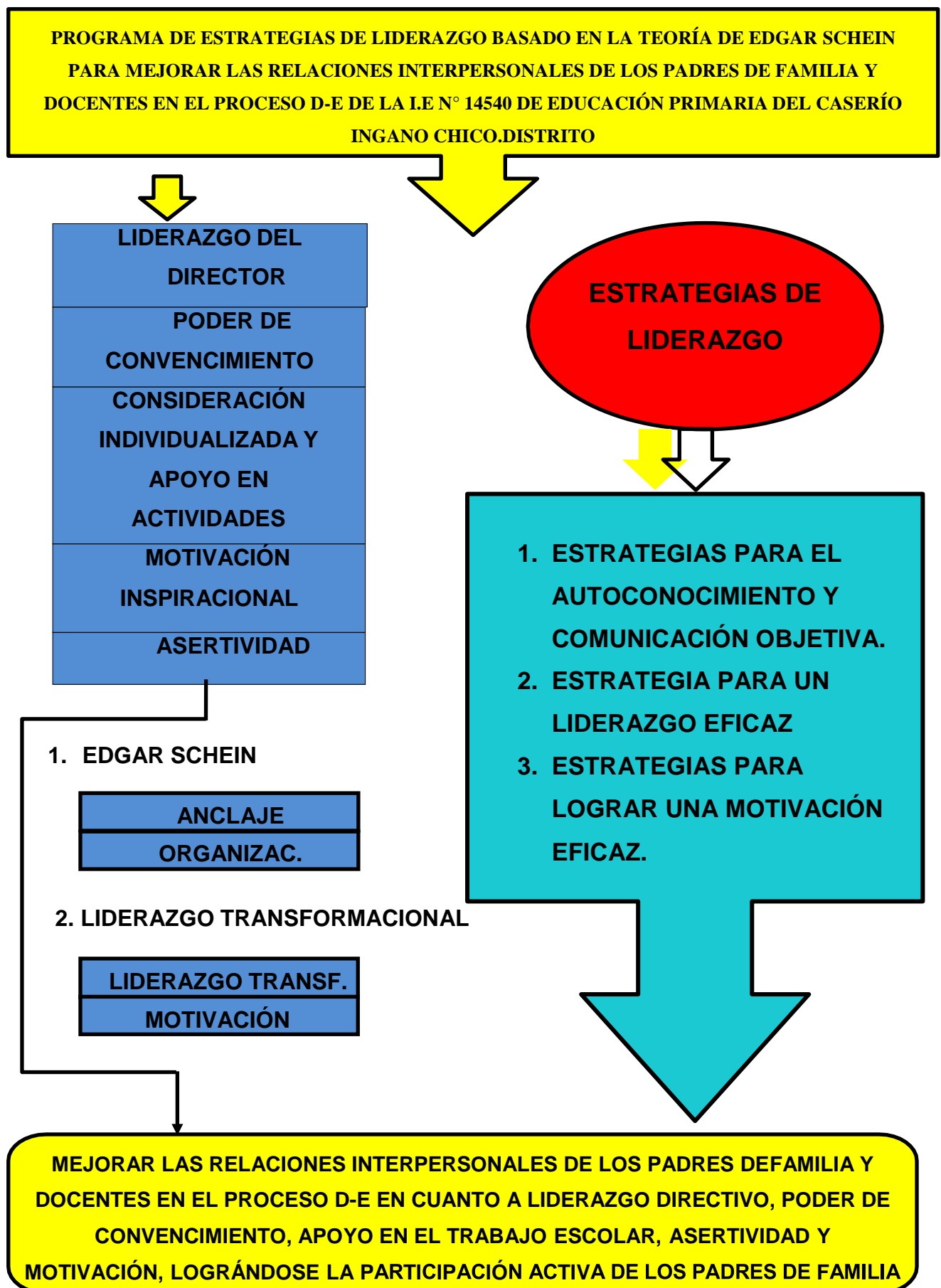
**ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN.**

En la tabla y gráfico N° 10, se evidencia que en la motivación inspiracional los docentes manifiestan en un 80% de docentes que casi siempre habla de forma optimista sobre el futuro.



Figura 10. Asertividad del director

### 3.2.- MODELO TEÓRICO



### **3.3.- PROPUESTA**

#### **3.3.1. Denominación del Programa**

Estrategias para mejorar las relaciones interpersonales en los padres de familia, docentes y director de educación primaria en el caserío Ingano chico. Distrito de Sondorillo, Huancabamba – Piura.

#### **3.3.2. Objetivo General:**

Promover la participación de padres de familia, docentes y director en las actividades desarrolladas por la I.E N° 14540 de educación primaria del caserío Ingano Chico. distrito de Sondorillo, Huancabamba – Piura, para la mejorar del nivel de participación en la gestión y proceso educativo.

#### **3.3.3. Objetivos específicos:**

- Aplicar las estrategias de liderazgo con los padres de familia, docentes y director de la institución educativa N° 14540 de educación primaria del caserío Ingano Chico. distrito de Sondorillo, Huancabamba – piura, para mejorar las relaciones interpersonales.
- Promover el desarrollo del liderazgo, poder de convencimiento, apoyo en el trabajo escolar, asertividad y motivación para el logro de una organización con gestión eficaz, liderazgo directivo y participación en las actividades programadas

#### **3.3.4. Fundamentación:**

La Teoría de Edgar Schein y el liderazgo transformacional desarrollaremos estrategias de liderazgo con los padres de familia, docentes y director de la I.E.N N° 14540 de educación primaria del caserío Ingano Chico. distrito de Sondorillo, Huancabamba – piura, para mejorar las relaciones interpersonales.

se asume el modelo de cultura organizacional de Edgar Schein. Se requiere para esto ocho anclas que motiven a las personas. Estas son:

## **PROGRAMA DE ESTRATEGIAS “COMUNICÁNDONOS EFECTIVAMENTE, PARTICIPAMOS ACTIVAMENTE”**

Permitirá la participación activa de padres de familia, docentes y director en el proceso educativo.

### **ESTRATEGIAS PROPUESTAS**

#### **I. ESTRATEGIAS PARA EL AUTOCONOCIMIENTO Y COMUNICACIÓN**

**OBJETIVO:** Promover estrategias para la mejora de la comunicación contigo mismo y con los demás.

##### **TEMAS:**

- Conociéndose a sí mismo.
- Control de emociones y sentimientos.
- Barreras comunicativas.
- Asertividad.
- La escucha.
- Incentiva la participación de padres y docentes.

**DURACIÓN:** 6 sesiones, 12 horas.

##### **ESTRATEGIAS CONCRETAS:**

- Aprender a gestionar las crisis a tiempo y forma coordinada.
- Comunicar toda la información.
- Elaborar periódicamente notas de alusivas a la actividad programada:
- Comunicar toda la información relativa a la compañía que consideres necesaria.
- Contar con perfil en las redes sociales:
- Realizar buenos contactos y tener vínculos:
- Mejorar la comunicación interna:
- Tener presencia destacada en las ferias y congresos más relevantes del sector.

## **II. ESTRATEGIAS PARA UN LIDERAZGO EFICAZ**

**OBJETIVO:** Desarrollar estrategias para mejorar el liderazgo directivo, lo cual permitirá lograr la óptima participación de sus miembros y un crecimiento personal y social.

### **TEMAS:**

Estilos de Liderazgo: estilos, tipos.

- Autoestima
- Liderazgo en la comunicación
- Confianza y liderazgo

**DURACIÓN:** 6 sesiones, 12 horas.

### **ESTRATEGIAS CONCRETAS:**

- Ten confianza en ti mismo
- Desarrollar cualidades de liderazgo
- Aprende a manejar los conflictos
- Perspectiva de cada persona, por los objetivos.
- Sé firme, pero amable.
- Propone tareas, explicando los roles.
- Inspira a otros.
- Sé creíble/coherente.
- Comunica.
- Escucha.
- Nunca dejes de mejorar y hacer crecer a tu equipo.
- Promueve la colaboración.
- Sé accesible.
- Controla tus emociones.
- Sé perseverante.
- Sirve a los demás.

### III. ESTRATEGIAS PARA LOGRAR UNA MOTIVACIÓN EFICAZ

**OBJETIVO:** Promover la motivación en los padres de familia, docentes y director.

**TEMAS:**

- Factores que repercuten en la atención del estudiante.
- Motivaciones extrínsecas
- Motivación intrínseca

**DURACIÓN:** 6 sesiones, 12 horas.

**ESTRATEGIAS CONCRETAS:**

- Crea un ambiente libre de ultimátum
- Cambia de escenario
- Ofrece experiencias variadas
- Plantea metas altas, pero alcanzables
- Usa la competencia positiva
- Haz las cosas divertidas
- Permíteles trabajar juntos

#### 3.3.5. Calendarización del programa de estrategias.

N° de talleres y sesiones	Meses		
Taller I-II y III	Febrero / Marzo	Abril / Mayo	Junio / Julio
18 sesiones de 45 min	6	6	6
TOTAL	18 sesiones		

## CONCLUSIONES

1. La encuesta aplicada a los padres de familia y docentes, mediante encuestas permitió diagnosticar las inadecuadas relaciones interpersonales de los padres de familia y docentes en el proceso de E-A de la I.E N° 14540 de educación primaria, lo cual se evidencia en la falta de participación de padres y profesores en las actividades institucionales, desmotivación y desinterés en los procesos de gestión.
2. Las teorías de Edgar Schein. y el liderazgo transformacional aportaron el contenido de esta investigación y permitieron fundamentar la propuesta de estrategias de liderazgo.
3. El Programa de estrategias de liderazgo fundamentado en la teoría de Edgar Schein. y el liderazgo transformacional contribuyó a mejorar las relaciones interpersonales de los padres de familia y docentes en el proceso D-E en cuanto a Liderazgo directivo, poder de convencimiento, Apoyo en el trabajo escolar, Asertividad y Motivación, lográndose la participación activa de padres y profesores en el aprendizaje de los estudiantes y el logro de los fines de la I.E.N. N° 14540.
4. La propuesta de estrategias de liderazgo contribuirá a la mejora de las relaciones interpersonales de padres de familia y docentes en la gestión de la I.E.N N° 14540, en el logro de una participación activa de sus miembros.

## **RECOMENDACIONES**

1. Aplicar el programa de estrategias de liderazgo sustentado en la teoría de Edgar Schein y el liderazgo transformacional para optimizar las relaciones interpersonales.
2. Que los directores propicien la participación e involucramiento de padres y profesores en el liderazgo de las Institución educativa nacionales y privadas.
3. Valorar el uso de estrategias en las instituciones educativas nacionales y particulares, para el logro de un aprendizaje exitoso y de una óptima gestión de liderazgo.
4. Concientizar a los a los padres para que generen el amor por el estudio, comunicación y dedicación a sus menores hijos.



## BIBLIOGRAFÍA

- Alonso Arija, N. (2021). *El juego como recurso educativo*. Valladolid.
- Álvarez Ocampo, B. Y. (s.f.). *Estrategias para el mejoramiento de la Lectura Crítica en estudiantes de noveno grado del Colegio Antonio Nariño de Cajicá, Cundinamarca*.
- Barreto García, M. A., & Rodríguez Ramírez, L. M. (2018). *Los juegos tradicionales en la escuela: Influencia en la construcción de identidad cultural*.
- Bautista Ayala, B., & Ochoa Rodríguez, M. (2018). *Actividades Lúdicas para la mejora de las Habilidades Motrices Finas en niños y niñas de 3 y 4 años de la I.E.P "Cyberkids" Ayacucho*.
- Camacho Amo, N. (2020). *Propuesta de trabajo sobre los juegos*.
- Casildo Canedo, R. I. (2020). *Gestión y docencia en alimentación y nutrición*. Lima: Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas. Obtenido de [https://repositorioacademico.upc.edu.pe/bitstream/handle/10757/653181/Casildo\\_CR.pdf?sequence=3](https://repositorioacademico.upc.edu.pe/bitstream/handle/10757/653181/Casildo_CR.pdf?sequence=3)
- Champi Quispe, J. (2021). *Juegos tradicionales y la psicomotricidad en estudiantes de 5 años de la institución educativa N° 127 del distrito de Congalla - Lircay*.
- Chapilliquen García, T. V., & Morante Niño, K. d. (2018). *Desarrollo de capacidades de comprensión lectora en los estudiantes de educación primaria de la institución educativa 10112 San Martín de Lambayeque en el año 018*.
- Guapi Morocho, D., & Arias-Moreno, E. R. (2022). *Desarrollo de las habilidades y destrezas motrices básicas*.
- Ledesma Chahua, I. I., & Vila Flores, A. G. (s.f.). *Estrategias de comprensión lectora en los estudiantes de quinto año de secundaria del Colegio Experimental de Aplicación*.
- P., B., & J., M. (2019). *Aprendizaje acelerado*.
- Pinchao Benavides, L. (2020). *Estrategia pedagógico-didáctica para promover la lectura crítica*.
- Quispe Qquenaya, V., & Condori Mamani, M. (2021). *Los juegos tradicionales en el desarrollo psicomotor en infantes de 5 años de la I.E.I 903 Quico Grande Paucartambo*.
- Restrepo Arenas, L. Y., & Torres Flores, S. M. (2022). *Propuesta de intervención para fortalecer la lectura crítica*.
- Romero Fernandez, R. (s.f.). *Comprensión lectora y uso de estrategias de lectura en la universidad*. Zaragoza.
- Subiaur Velazques, M. (2016). *Estrategias didácticas para mejorar la comprensión lectora en Educación primaria*. Tabasco.
- Tejedor Vinent, R. M. (2017). *Conciencia y aceptación en la salud mental*. Barcelona: Universidad Autónoma de Barcelona. Obtenido de <https://www.tdx.cat/bitstream/handle/10803/454810/rmtv1de1.pdf;jsessionid=467DB55031132383F6B700E704BF7D2D?sequence=1>
- Tovar, R. (15 de Agosto de 2021). *Guía de meditación y mindfulness*. Obtenido de Guía de meditación y mindfulness: <https://razieltovar.com/estadisticas-sobre-meditacion-2021/>
- Ursa Herguedas, A. J. (2017). *La meditación*. Dialnet.

# ANEXOS

## **ANEXO 01**

### ***CUESTIONARIO PARA PADRES DE FAMILIA***

Estimado padres o madre de familia, este cuestionario tiene el propósito de conocer su opinión acerca de los aspectos relevantes de su participación en el proceso educativo de sus hijos, a través de la cual se tomarán decisiones para mejorarla. Conteste con sinceridad, el cuestionario es anónimo y se garantiza la confiabilidad de sus respuestas.

**Muchas gracias por su colaboración.**

### **INSTRUCCIONES DE LLENADO**

**LEA CUIDADOSAMENTE CADA ENUNCIADO Y SELECCIONE UNA OPCIÓN DE RESPUESTA DE ACUERDO CON LA ESCALA DE VALORACION.**

Marca con una X el recuadro que corresponda a su respuesta.

A continuación se presenta la ESCALA DE VALORACION con el significado de los números.

<b>ESCALA DE VALORACION</b>	
0	No puedo contestar
1	Nada de acuerdo
2	Poco de acuerdo
3	Algunas veces de acuerdo
4	Casi siempre de acuerdo
5	Totalmente de acuerdo

N°	Enunciados	0	1	2	3	4	5
1	En la escuela me preguntan acerca de las necesidades de aprendizaje de mi hijo.						
2	La escuela me orienta para atender los problemas escolares de mi hijo.						
3	El maestro conoce las necesidades de aprendizaje de mi hijo.						
4	La escuela solicita mi opinión para mejorar los servicios que ofrece.						
5	El director da a conocer lo que pretende la escuela a corto y mediano plazo (misión, visión y valores)						
6	El director reconoce mi participación en la escuela.						
7	El director me trata con respeto y cordialidad.						
8	Estoy satisfecho porque la escuela es de las mejores de la localidad.						
9	La mayoría de las personas desean que sus hijos estudien en esta escuela.						
10	Las actividades de apoyo de aprendizaje, culturales y deportivos que realiza la escuela contribuyen a que mi hijo obtenga mejores calificaciones.						
11	El director toma en cuenta las opiniones de la asociación de los padres de familia para tomar decisiones.						
12	La asociación de padres de familia ha participado en la elaboración del proyecto escolar.						
13	La comunidad participa en las actividades que organiza la escuela para conservar el medio ambiente.						
14	La escuela prepara a mi hijo para que resuelva sus problemas cotidianos y para su vida diaria.						
15	Lo que aprenden los niños en la escuela ayuda a resolver algunos problemas de la comunidad (limpieza, reciclaje de basura, etc.)						

16	La escuela colabora con la comunidad en la solución de problemas educativos, sociales y de salud que se presenten.						
17	Me gusta cómo enseña el profesor a mi hijo						
18	En la escuela me informan sobre las reuniones de la asociación de padres de familia						
19	Estoy satisfecho de la comunicación que establezco con el director y docentes de la escuela.						
20	Se han tomado en cuenta las sugerencias que hacen los padres de familia para mejorar la escuela.						
21	Me siento orgulloso que mi hijo esté en la escuela						
22	Recomendaría la escuela a otros padres o madres de familia						
23	El personal de la escuela atiende mis solicitudes adecuadamente						
24	Puedo hablar con el maestro de mi hijo cuando lo necesito						
25	Puedo hablar con el director de la escuela cuando lo necesito.						
26	Si mi hijo presenta problemas de aprendizaje, el maestro me orienta con quien acudir.						

**MUCHAS GRACIAS POR SU COLABORACIÓN**

## ANEXO 02

## ITEMS DEL CUESTIONARIO

TIPOS DE LIDERAZGO	TEMA DE INTERÉS	ITEMS
Liderazgo Transformacional	Sub variable Influencia idealizada	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Hago sentir a los demás orgullosos de trabajar conmigo (Ítem 10) Atribuida.</li> <li>- Va más allá de su propio interés por el bien del grupo (Ítem 18). Atribuida.</li> <li>- Me he ganado el respeto de los padres de familia (Ítem 21). Atribuida.</li> <li>- Demuestro un sentido de autoridad y confianza (Ítem 25). Atribuida.</li> <li>- Enfatizo la importancia de una misión común (Ítem 34). Conducta.</li> </ul>
	Sub variable Motivación inspiracional	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Hablo de forma optimista sobre el futuro (Ítem 9)</li> <li>- Hablo entusiastamente acerca de qué necesidades deben ser satisfechas. (Ítem 13)</li> <li>- Expreso confianza en que las metas serán cumplidas. (Ítem 36)</li> </ul>
	Sub variable Estimulación intelectual	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Sugiero nuevas formas de completar el trabajo (Ítem 32)</li> </ul>
	Sub variable Consideración individualizada	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Dedico tiempo a dialogar y orientar a los padres de familia. (Ítem 15)</li> <li>- Trato a los demás como individuos más que como miembro de un grupo. (Ítem 19)</li> <li>- Considero que tengo necesidades y habilidades diferentes (Ítem 29)</li> <li>- Ayudo a los demás a mejorar sus capacidades (Ítem 31)</li> </ul>

## **ANEXO 03**

### **CUESTIONARIO DE LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL**

Institución Educativa N° \_\_\_\_\_

Distrito \_\_\_\_\_ Fecha \_\_\_\_\_

**El objetivo de este cuestionario es proporcionar una descripción del Liderazgo. Por favor, responda los ítems.**

**La información proporcionada tiene una finalidad netamente académica y será utilizada en una investigación sobre la relación de liderazgo en los centros del país.**

**Agradecemos su colaboración.**

### **DATOS PERSONALES**

**INSTRUCCIONES: LOS SIGUIENTES ÍTEMS GUARDAN RELACIÓN CON SUS DATOS PERSONALES Y DEL CENTRO DOCENTE. POR FAVOR, MARQUE CON UNA "X" LA OPCIÓN MÁS APROPIADA.**

#### **I. Edad**

- (1) De 18 a 30 años
- (2) De 31 a 40 años
- (3) De 41 a 50 años
- (4) De 51 a 60 años
- (5) Más de 60 años

#### **2. Sexo**

- (1) Masculino
- (2) Femenino

### 3. Experiencia docente

- (1) Menos de 1 año
- (2) De 1 a 3 años
- (3) De 4 a 7 años
- (4) De 8 a 12 años
- (5) Más de 13 años

### 4: Tiempo en el cargo como director

- (1) Menos de 1 año
- (2) De 1 a 3 años
- (3) De 4 a 5 años
- (4) De 6 a 8 años
- (5) Más de 9 años

**INSTRUCCIONES: APARECEN A CONTINUACIÓN CUARENTA Y CINCO AFIRMACIONES. JUZGUE LA FRECUENCIA EN QUE CADA SITUACIÓN ES REALIZADA POR USTED. USE LA SIGUIENTE ESCALA DE PUNTUACIÓN Y MARQUE CON UNA “X” LA ALTERNATIVA SELECCIONADA:**

#### YO COMO DIRECTOR

0	1	2	3	4
NUNCA	CASI NUNCA	ALGUNAS VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE



Nº	ITEMS	0	1	2	3	4
1	Presto ayuda a los demás cuando observo sus esfuerzos					
2	Proporciono a las demás formas nuevas de enfocar problemas					
3	No intervengo hasta que los problemas se agravan					
4	Centro mi atención en aquello que no funciona de acuerdo con lo previsto					
5	Evito involucrarme cuando surgen temas importantes					
6	Doy a conocer cuáles son sus valores y principios más importantes.					
7	Estoy ausente cuando se me necesita					
8	Considero diferentes perspectivas cuando intento solucionar los problemas.					
9	Hablo de forma optimista sobre el futuro					
10	Hago sentir a los demás orgullosos de trabajar conmigo					
11	Personalizo las responsabilidades cuando se fijan los objetivos					
12	Espero que las cosas vayan mal antes de intervenir					
13	Hablo entusiastamente acerca de qué necesidades deben ser satisfechas					
14	Enfatizo la importancia de tener un fuerte sentido del deber					
15	Dedico tiempo a dialogar y orientar a los padres de familia.					
16	Establezco los incentivos relacionados con la consecución de objetivos					
17	Muestro que soy partidario de "si yo no lo he roto, yo no arreglo"					
18	Va más allá de mi propio interés por el bien del grupo					
19	Trato a los demás como individuos más que como miembro de un grupo					
20	Demuestro que los problemas deben llegar a ser crónicos antes de actuar					

21	Me he ganado el respeto de los padres de familia					
22	Concentro toda mi atención cuando resuelve problemas, errores o quejas					
23	Considero los aspectos morales y éticos en las decisiones que tomo					
24	Hago un seguimiento de los errores detectados					
25	Demuestro un sentido de autoridad y confianza					
26	Presento una convincente visión del futuro					
27	Comunico regularmente los fracasos con el fin de superarlos					
28	Evito tomar decisiones					
29	Considero que tengo necesidades y habilidades diferentes					
30	Hago ver al resto los problemas desde muy distintos ángulos					
31	Ayudo a los demás a mejorar sus capacidades					
32	Sugiero buscar nuevas formas de completar el trabajo					
33	Me demoro en responder los temas urgentes					
34	Enfatizo la importancia de una misión común					
35	Expreso mi satisfacción cuando otros cumplen las expectativas					
36	Expreso confianza en que las metas serán cumplidas					
37	Soy efectivo en satisfacer las necesidades relacionadas con el trabajo de los otros					
38	Utilizo formas de liderazgo que son satisfactorias					
39	Incito al resto a hacer más de lo que yo tenían previsto					
40	Soy efectivo en representar mi mayor autoridad a los demás					
41	Trabajo con el resto de una forma satisfactoria					
42	Aumento en los demás sus deseos de tener éxito					
43	Consigo que la organización sea eficaz					
44	Incremento en los demás sus esfuerzos y motivación					
45	Lidero un grupo que es efectivo					

## DISEÑO E INSTRUMENTO DE LA ENCUESTA A PADRES Y MADRES DE FAMILIA

Listado de temas y Dimensiones.

DIMENSIONES	TEMAS
<b>LIDERAZGO DEL DIRECTOR</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>+ ¿Cree Usted qué el director tiene liderazgo en la institución educativa?</li> <li>+ ¿De qué manera se manifiesta esteliderazgo?</li> </ul>
<b>PODER DE CONVENCIMIENTO</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>+ ¿De qué manera el director le convence a usted para participar en la visión y misión de la institución?</li> <li>¿Cuál podría mencionar?</li> <li>+ ¿Las propuestas del director han sido acogidas?</li> <li>¿Por qué?</li> </ul>
<b>APOYO EN ACTIVIDADES ESCOLARES</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>+ ¿Alguna vez el director le ha sugerido estrategias u orientaciones para que usted realice mejor su trabajo escolar con sus menores hijos?</li> <li>+ ¿Cuáles han sido?</li> </ul>
<b>ASERTIVIDAD DEL DIRECTOR</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>+ ¿Qué cualidades aprecia usted en la persona del director en las relaciones interpersonales que establece en la institución educativa?</li> <li>+ ¿Cómo describiría usted su relación con el director?</li> </ul>
<b>INCENTIVA LA PARTICIPACIÓN DE LA FAMILIA Y MOTIVACIÓN INSPIRACIONAL</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>+ ¿Cuántas veces le ha convocado a reunión el director?</li> <li>+ ¿Qué temas se trataron en las reuniones?</li> </ul>

## ANEXO 05

### MATRIZ DE ESTRUCTURA DEL TALLER CON PADRES DE FAMILIA A NIVEL DE SESIÓN DE APRENDIZAJE

ACTIVIDADES	ESTRATEGIAS	MATERIAL	TIEMP.	INDICAD.
ACTIVIDAD DE INICIO.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Saludo y bienvenida a los PP.FF.</li> <li>• Registro de asistencias.</li> <li>• El acompañante informa a los PP.FF. participantes sobre el programa.</li> <li>• Se presenta el objetivo de la jornada.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Registro de asistencia</li> </ul>	15 m.	
RECOJO DE SABERES PREVIOS	<ul style="list-style-type: none"> <li>• El acompañante interactúa con los PP.FF. a través de las interrogantes. ¿Cómo vienen apoyando a sus hijos en sus estudios? ¿Qué dificultades se les ha presentado? ¿Cómo han superado? ¿a qué creen que se deben sus dificultades?</li> <li>• El acompañante pedagógico toma los aportes y comenta sobre ellos.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tarjetas Plumones.</li> <li>• Maskingtape</li> </ul>	15 m.	Participan aportando saberes previos.

CONSTRUYE UN NUEVO CONOCIMIENTO	<ul style="list-style-type: none"> <li>El acompañante presenta un organizador de contenido sobre el tema: "Importancia de la Comunicación familiar"</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Organizador de contenido</li> </ul>	20 m.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Leen el organizador</li> </ul>
CONSENSUA EN EL MODELO Y TIPO DE UNIDAD DIDÁCTICA.	<ul style="list-style-type: none"> <li>El acompañante pedagógico da la consigna reunirse en grupos de cinco para consensuar sus compromisos para apoyar a sus niños en casa.</li> <li>Se invita a grupos voluntarios para exponer el producto.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Papelotes</li> <li>Cartulinas</li> <li>plumones</li> </ul>	10 m.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Elaboran compromisos.</li> </ul>
EVALÚAN LA JORNADA	<ul style="list-style-type: none"> <li>Elaboran conclusiones y compromisos del día.</li> <li>Desarrollan una ficha de evaluación del día.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Ficha de evaluación</li> </ul>	P	<ul style="list-style-type: none"> <li>Evalúa su aprendizaje y participación</li> </ul>

INFORME DE ORIGINALIDAD

<b>19%</b>	<b>18%</b>	<b>2%</b>	<b>7%</b>
INDICE DE SIMILITUD	FUENTES DE INTERNET	PUBLICACIONES	TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

<b>1</b>	<b>hdl.handle.net</b> Fuente de Internet	<b>5%</b>
<b>2</b>	<b>repositorio.unprg.edu.pe</b> Fuente de Internet	<b>3%</b>
<b>3</b>	<b>1library.co</b> Fuente de Internet	<b>1%</b>
<b>4</b>	<b>repositorio.usanpedro.edu.pe</b> Fuente de Internet	<b>1%</b>
<b>5</b>	<b>Submitted to Universidad Cesar Vallejo</b> Trabajo del estudiante	<b>1%</b>
<b>6</b>	<b>repositorio.unsa.edu.pe</b> Fuente de Internet	<b>&lt;1%</b>
<b>7</b>	<b>repositorio.upao.edu.pe</b> Fuente de Internet	<b>&lt;1%</b>
<b>8</b>	<b>repositorio.unc.edu.pe</b> Fuente de Internet	<b>&lt;1%</b>
<b>9</b>	<b>www.powtoon.com</b> Fuente de Internet	<b>&lt;1%</b>



**ORCID: 0000-0002.9749-5737**  
**Dra. Miriam Francisca Valladolid Montenegro**  
**DN I: 16700997**



## CONSTANCIA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD DE TESIS

Yo, Miriam Francisca Valladolid Montenegro, Asesor de tesis del trabajo de investigación, del estudiante, Juan Miguel Soralez Ubillus.

Titulada:

**Programa de estrategias de liderazgo basado en la teoría de Edgar Schein para mejorar las relaciones interpersonales de los padres de familia y docentes en el proceso docente educativo de la I.E N° 14540 de educación primaria del caserío Ingano Chico. Distrito de Sondorillo , Huancabamba - Piura – 2019.** Luego de la revisión exhaustiva del documento constato que la misma tiene un índice de similitud de 19% verificable en el reporte de similitud del programa TURNITIN.

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

Lambayeque, 05 de diciembre del 2023.



**ORCID: 0000-0002.9749-5737**  
**Dra. Miriam Francisca Valladolid Montenegro**  
**DN I: 16700997**  
**ASESOR**