

**UNIVERSIDAD NACIONAL PEDRO RUIZ GALLO**  
**FACULTAD DE CIENCIAS HISTÓRICO SOCIALES Y**  
**EDUCACIÓN**

**ESCUELA PROFESIONAL DE EDUCACIÓN**  
**PROGRAMA DE MAESTRÍA EN CIENCIAS DE LA**  
**EDUCACIÓN**



**TESIS**

**Gestión educativa para el desarrollo del liderazgo transformacional en la gerencia educativa de la I.E 10813 La Traposa- Pitipo.**

Presentada para obtener el Grado Académico de Maestra en Ciencias de la Educación con mención en Gerencia Educativa Estratégica.

**Investigadora:**

Bach. Tenorio Huamán, Bertha

**Asesor:**

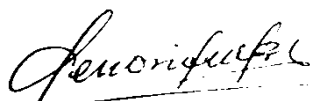
Dr. Sevilla Exebio, Julio César

**Lambayeque – Perú**

**2024**

**Gestión educativa para el desarrollo del liderazgo transformacional en la gerencia educativa de la I.E 10813 La Traposa- Pitipo.**

Tesis presentada para obtener el grado académico de Maestra en Ciencias de la Educación con mención en Gerencia Educativa Estratégica.



Bach. Bertha Tenorio Huamán  
Investigadora



Dr. Julio César Sevilla Exebio  
Asesor

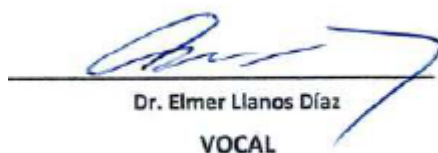
**Aprobada por:**



M.Sc. Nelly María Gutiérrez Piedra  
PRESIDENTE(A)



Mg. Juan Carlos Granados Barreto  
SECRETARIO(A)



Dr. Elmer Llanos Díaz  
VOCAL

## CONSTANCIA DE ORIGINALIDAD

Yo, Dr. Julio César Sevilla Exebio, asesor del trabajo de investigación de la estudiante Bertha Tenorio Huamán.

Titulada “Gestión educativa para el desarrollo del liderazgo transformacional en la gerencia educativa de la I.E 10813 La Traposa- Pitipo”, luego de la revisión exhaustiva del documento constato que la misma tiene un índice de similitud de 16% 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, 09 de enero del 2024



---

Dr. Julio César Sevilla Exebio

DNI 17407478

Asesor



UNIVERSIDAD NACIONAL PEDRO RUIZ GALLO  
FACULTAD DE CIENCIAS HISTÓRICO SOCIALES Y EDUCACIÓN  
UNIDAD DE INVESTIGACIÓN



ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS  
N° 357-2024

Siendo las 10:30 horas, del día 05 de setiembre de 2024 en los Ambientes de la FACHSE: \_\_\_\_\_, por mandato de la **Resolución N° 1305-2024-D-FACHSE** de fecha 02 de agosto de 2024 que autoriza la sustentación, se reunieron los miembros del Jurado designado según **Resolución N° 1579-2019-UP-D-FACHSE** de fecha 08 de julio de 2019 y su modificatoria la **Resolución N° 0713-2024-D-FACHSE** de fecha 5 de junio de 2024; Jurado integrado por los siguientes miembros:

Presidente(a) : M.Sc. Nelly María Gutiérrez Piedra.  
Secretario(a) : Mg. Juan Carlos Granados Barreto.  
Vocal : Dr. Elmer Llanos Díaz.  
Asesor(es) : Dr. Julio César Sevilla Exebio.  
:



Con la finalidad de evaluar la(el) Tesis titulada(o): **"GESTIÓN EDUCATIVA PARA EL DESARROLLO DEL LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL EN LA GERENCIA EDUCATIVA DE LA I.E 10813 LA TRAPOSA- PITIPO"**. Presentada por **TENORIO HUAMAN BERTHA** para obtener el **Grado Académico de Maestra en Ciencias de la Educación con mención en GERENCIA EDUCATIVA ESTRATÉGICA**.


Leída la resolución de autorización, se inicia el acto sustentación, al término del cual y de conformidad con el Reglamento General de Investigación de la UNPRG (Res. N° 184-2023-CU de fecha 24 de abril de 2023) y el Reglamento de Grados y Títulos de la UNPRG (Res. N° 267-2023-CU de fecha 20 de junio de 2023), los miembros del jurado realizaron la evaluación respectiva, haciendo las preguntas, observaciones y recomendaciones al/los sustentante(s), quien(es) respondió(eron) las interrogantes planteadas.

Dada la deliberación correspondiente por parte del jurado, se sucedió la valoración, **obteniendo el calificativo de 16 en la escala vigesimal, que equivale a la mención de BONO**.

Siendo las 11:30 horas del mismo día, se dio por concluido el acto académico, con la lectura del acta y la firma de los miembros del jurado.

  
M.Sc. Nelly María Gutiérrez Piedra  
PRESIDENTE(A)

  
Mg. Juan Carlos Granados Barreto  
SECRETARIO(A)

  
Dr. Elmer Llanos Díaz  
VOCAL

OBSERVACIONES: \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

## **DEDICATORIA**

Dedico este trabajo, con amor y gratitud:

A mis padres, Santos y Virginia, por ser mis pilares inquebrantables, por su amor incondicional, por enseñarme el valor del esfuerzo y la perseverancia. Sus enseñanzas y sacrificios han sido la base sobre la cual he construido cada uno de mis logros.

A mis hijos, Pedro y José, quienes son mi fuente constante de inspiración y motivación. Cada día me esfuerzo por ser un ejemplo para ellos.

Con todo mi cariño y gratitud,

## **AGRADECIMIENTO**

Agradezco a mi Padre Celestial, por darme la fortaleza, la sabiduría y la perseverancia necesaria para completar este trabajo.

A mis padres, Santos y Virginia, por su amor incondicional, su apoyo constante y por inculcarme los valores que me han llevado a perseverar en mis estudios.

A mis hijos, Pedro y José, por ser la razón detrás de cada uno de mis esfuerzos, su presencia en mi vida me impulsa a seguir adelante y dar lo mejor de mi en todo lo que hago.

A mi asesor, Dr. Julio Sevilla Exebio, por su orientación y su dedicación a lo largo de todo este proceso.

A los docentes y colegas de la I.E 10813 La Traposa-Pitipo, por su colaboración y disposición para participar en este estudio.

Finalmente, agradezco a todas aquellas personas que, de una u otra manera han contribuido a la culminación de este proyecto.

## RESUMEN

La presente investigación tuvo como propósito proponer un modelo de gestión educativa para el desarrollo del liderazgo transformacional en la gerencia educativa de la I.E 10813 La Traposa- Pitipo; por consiguiente, se empleó como metodología el enfoque cuantitativo, diseño no experimental y alcance descriptivo-propositivo. La muestra estuvo conformada por 16 docentes, a quienes se les aplicó como instrumento el cuestionario. Entre sus principales resultados se demostró que el 69% de los docentes presenta un nivel regular en su liderazgo, seguido por un 19% con un nivel bajo y un 13% con un nivel alto. En base a los resultados, se dice diseñó el modelo que contiene doce sesiones; además se ha moldeado en base a una amalgama de teorías relevantes. Estas teorías, aplicadas de manera integrada, brindan un marco teórico sólido y diverso que sustenta la efectividad del modelo propuesto. Finalmente, se concluyó que la esencia fundamental del modelo radica en su enfoque pedagógico para brindar una intervención completa y personalizada.

**Palabras clave:** modelo, gestión educativa, liderazgo transformacional.

## **ABSTRACT**

The purpose of this research was to propose an educational management model for the development of transformational leadership in the educational management of I.E 10813 La Traposa-Pitipo; Therefore, the quantitative approach, non-experimental design and descriptive-propositive scope were used as methodology. The sample was made up of 16 teachers, to whom the questionnaire was applied as an instrument. Among its main results, it was shown that 69% of teachers have a regular level of leadership, followed by 19% with a low level and 13% with a high level. Based on the results, the model that contains twelve sessions is said to have been designed; Furthermore, it has been molded based on an amalgamation of relevant theories. These theories, applied in an integrated manner, provide a solid and diverse theoretical framework that supports the effectiveness of the proposed model. Finally, it was concluded that the fundamental essence of the model lies in its pedagogical approach to provide a complete and personalized intervention.

**Keywords:** model, educational management, transformational leadership.



## ÍNDICE GENERAL

### Contenido

CONSTANCIA DE ORIGINALIDAD .....	iii
ACTA DE SUSTENTACIÓN .....	iv
DEDICATORIA.....	v
AGRADECIMIENTO.....	vi
RESUMEN/ABSTRACT .....	vii
INTRODUCCIÓN.....	9
I. MARCO TEÓRICO .....	11
1.1. Antecedentes.....	11
1.1.1. Antecedentes internacionales .....	12
1.1.2. Antecedentes nacionales .....	12
1.2. Bases teóricas .....	13
1.3. Definición y operacionalización de variables .....	13
II. METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN .....	28
2.1. Diseño de investigación .....	28
2.2. Población, muestra.....	29
2.2.1. Población:.....	29
2.2.2. Muestra: .....	29
2.3. Técnicas e instrumentos .....	30
2.3.1. Técnica de investigación.....	30
2.3.2. Instrumento de investigación .....	30

III. RESULTADOS Y DISCUSIÓN .....	32
3.1. Análisis descriptivo.....	32
3.1.1. Variable liderazgo transformacional.....	32
3.2. Discusión.....	35
IV. PROPUESTA .....	37
CONCLUSIONES.....	40
RECOMENDACIONES.....	41
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS .....	42
ANEXOS .....	47
Anexo 01. Matriz de consistencia .....	48
Anexo 02. Matriz de consistencia .....	49
Anexo 03. Cuestionario .....	50
Anexo 04. Validación del instrumento .....	52
Anexo 05. Validación de la propuesta.....	54
Anexo 06.....	56
Sesiones de aprendizaje .....	57

## ÍNDICE DE TABLAS

<b>Tabla 1</b>	Operacionalización de variables .....	27
<b>Tabla 2</b>	Nivel de la influencia idealizada .....	32
<b>Tabla 3</b>	Nivel de la motivación inspiracional .....	32
<b>Tabla 4</b>	Nivel de la estimulación intelectual.....	33
<b>Tabla 5</b>	Nivel de la consideración individualizada .....	34
<b>Tabla 6</b>	Nivel del liderazgo transformacional.....	34

## INTRODUCCIÓN

La presente tesis titulada “Gestión educativa para el desarrollo del liderazgo transformacional en la Gerencia Educativa la I.E 10813 La Traposa- Pitipo” se centra en la exploración y desarrollo de un modelo de gestión innovador que busca impulsar el liderazgo transformacional en el contexto educativo, esta investigación surge de la necesidad de abordar los desafíos contemporáneos en la educación, donde el liderazgo efectivo y transformador se ha convertido en un componente crucial para el éxito y la mejora continua de las instituciones educativas. En un entorno en constante evolución, caracterizado por cambios tecnológicos rápidos, diversidad cultural y necesidades educativas emergentes, la capacidad de los líderes educativos para adaptarse, inspirar y guiar es más importante que nunca, el liderazgo transformacional, que enfatiza la motivación, la inspiración y el cambio positivo, se presenta como una solución efectiva para navegar y prosperar en este complejo panorama educativo.

Esta investigación se fundamenta en teorías de liderazgo transformacional reconocidas, principalmente las propuestas por James MacGregor Burns y posteriormente ampliadas por Bruce Avolio y Bernard Bass, integrándolas en un modelo de gestión educativa aplicable y relevante para la I.E 10813 La Traposa- Pitipo, a través de un enfoque metodológico riguroso, se analiza la situación actual de liderazgo en la institución, se identifican áreas de mejora y se proponen estrategias para fortalecer las habilidades de liderazgo en la gerencia educativa y en los docentes, el objetivo de esta tesis es diseñar un modelo de gestión educativa que no solo mejore la práctica del liderazgo transformacional entre los gerentes educativos de la I.E 10813 La Traposa- Pitipo, sino que también contribuya al desarrollo integral de la comunidad educativa, incluyendo docentes, personal administrativo y estudiantes. Se espera que los hallazgos y propuestas de este estudio sean un aporte valioso para la teoría y práctica del liderazgo educativo, proporcionando un camino para la transformación y el fortalecimiento del liderazgo en el contexto educativo actual.

En ese contexto, se planteó como problema de investigación ¿De qué manera el modelo de gestión educativa desarrollará el liderazgo transformacional en la IE 10813 La Traposa-Pitipo?

Cuyo objetivo general fue Proponer un modelo de gestión educativa para el desarrollo del liderazgo transformacional en la I.E 10813 La Traposa- Pitipo.

Y sus objetivos específicos fueron:

**OE1:** Identificar el nivel del liderazgo transformacional en la I.E 10813 La Traposa-Pitipo.

**OE2:** Diseñar y fundamentar teóricamente el modelo de gestión educativa para el desarrollo del liderazgo transformacional en la I.E 10813 La Traposa- Pitipo.

**OE3:** Validar el modelo de gestión educativa para el desarrollo del liderazgo transformacional en la I.E 10813 La Traposa- Pitipo.

En una perspectiva diferente, la investigación se estructura en tres segmentos. El primer segmento, referente al capítulo 1, aborda el contexto teórico, incluyendo los antecedentes de la investigación, la conceptualización y los fundamentos teóricos establecidos. El segundo segmento, correspondiente al capítulo 2, comprende el diseño metodológico, especificando el tipo de investigación, la selección de la muestra, así como las técnicas e instrumentos empleados. En cuanto al tercer segmento, representado por el capítulo 3, se centra en los resultados obtenidos, su discusión y la propuesta derivada de los hallazgos. Finalmente, se presentan las conclusiones, las recomendaciones y los anexos.

## **I. MARCO TEÓRICO**

### **1.1. Antecedentes**

#### ***1.1.1. Antecedentes internacionales***

Serrano et al. (2022) en el artículo “El liderazgo transformacional y su incidencia en la gestión educativa de la escuela Héroes del Cenepa”, tuvo como objetivo principal explorar el liderazgo transformacional como herramienta para mejorar la gestión educativa, enfocándose en el comportamiento ético y formativo de los líderes para colaborar con todos los actores educativos en la mejora de la calidad institucional. Para llevar a cabo este estudio, se aplicó un enfoque mixto que facilitó la recolección y análisis de datos. Se emplearon encuestas y entrevistas virtuales con preguntas abiertas dirigidas al directivo, así como cuestionarios digitales con escala tipo Likert para los docentes. La muestra incluyó al directivo y 20 docentes. Los resultados obtenidos indicaron que el liderazgo transformacional el 58% se ubicó en el nivel alto y el 30% en el nivel medio. Se logro concluir conociéndose la incidencia significativa de las variables.

Cavagnaro y Carvajal (2021) “El Liderazgo Transformacional en la Gestión Educativa en la Unidad Educativa República de Francia de Guayaquil”, el propósito de esta investigación fue examinar el impacto del liderazgo transformacional en la gestión educativa. El estudio utilizó un diseño no experimental y exploratorio, con un enfoque mixto. Se aplicaron métodos teóricos como la sistematización teórica y el análisis histórico-lógico, complementados con métodos empíricos de medición, la investigación incluyó al directivo y 50 docentes, para recopilar datos, se emplearon entrevistas virtuales con preguntas abiertas Los resultados se analizaron desde un enfoque descriptivo-explicativo, tanto cualitativo como cuantitativo, donde cuantitativamente se conoce que el 68% se ubicó en el nivel remedio respecto al liderazgo así como el 28% en el nivel alto. Este análisis permitió sistematizar las conclusiones y recomendaciones, como resultado, el estudio proporciona un marco de referencia para que

las instituciones educativas promuevan un liderazgo transformacional en la gestión educativa, con el objetivo de mejorar la calidad de la educación.

### ***1.1.2. Antecedentes nacionales***

Gonzalez (2019) en la tesis titulada “Modelo de gestión para el desarrollo del liderazgo transformacional en la gerencia educativa de la Institución Educativa N° 098 El Gran Chilimasa del distrito de Aguas Verdes, Tumbes, 2016”, el objetivo del estudio fue proponer un modelo de gestión educativa que promoviera el liderazgo transformacional, centrándose en cómo los directores podían iniciar este cambio, afectando a docentes, administrativos y estudiantes. Se basó en la teoría de Bernard Bass y utilizó el Cuestionario Multifactorial de Liderazgo (MLQ), aplicado en la institución educativa. En la metodología, se empleó el instrumento “Vanderbilt Assessment of Leadership in Education” para evaluar el liderazgo gerencial, complementándolo con la teoría de Bass y el MLQ 5X. Los resultados indicaron la viabilidad de implementar un modelo de gestión que desarrollara el liderazgo transformacional en la gerencia educativa, resaltando la interrelación entre los diferentes tipos de liderazgo y su impacto en la institución educativa. En conclusión, el estudio demostró la importancia de adoptar un modelo de gestión que integrara diversos aspectos del liderazgo, especialmente el transformacional, para mejorar la eficiencia en la gestión educativa, proponiendo un cambio significativo en la dirección y administración de la institución educativa.

Delgadillo (2021) en la tesis titulada “Liderazgo transformacional y gestión educativa en la Institución Educativa N° 20293 Santa Rosa de Yangas, Canta, 2020”, el estudio tuvo como objetivo examinar la conexión entre el liderazgo transformacional y la gestión educativa. La metodología empleada fue cuantitativa, con un diseño no experimental correlacional y transversal. Se utilizó una muestra de 75 docentes, a quienes se les aplicaron cuestionarios adaptados por la investigadora y validados por expertos en el campo. Los resultados revelaron una relación significativa entre el liderazgo transformacional y la gestión educativa, evidenciando una correlación considerable ( $Rho\ 0,330$  y  $p\text{-valor}\ 0,004$ ). Además, se encontró

que el 75% de los líderes transformacionales se situaban en un nivel medio, mientras que un 10% alcanzaba un nivel alto. En conclusión, la investigación demostró que existe una relación notable entre el liderazgo transformacional y la eficacia en la gestión educativa, sugiriendo que este tipo de liderazgo es un factor clave en el desempeño y la mejora de las instituciones educativas.

Chafloque et al. (2019) el artículo titulado “Modelo de gestión basado en liderazgo transformacional para mejorar la calidad de los procesos universitarios”, el propósito de esta investigación fue desarrollar un modelo de gestión orientado a mejorar la calidad de los procesos universitarios, centrado en el liderazgo transformacional. La metodología incluyó la participación de 10 directivos, 7 trabajadores administrativos, 164 docentes y 340 estudiantes, se empleó un enfoque descriptivo para el estudio. Los resultados mostraron que, tras analizar los componentes de los procesos universitarios y realizar una evaluación integral del liderazgo de los directivos, es esencial implementar un modelo de gestión basado en el liderazgo transformacional. En conclusión, la investigación reveló que adoptar un modelo de gestión centrado en el liderazgo transformacional contribuye significativamente a la mejora de la calidad de los procesos en la universidad estudiada. Este hallazgo subraya la importancia del liderazgo efectivo en el ámbito educativo superior y su impacto positivo en la optimización de los procesos académicos y administrativos.

## **1.2.Bases teóricas**

### ***1.2.1. Gestión educativa***

La **gestión educativa**, desde la perspectiva de **Michael Fullan**, un destacado experto en reforma educativa y liderazgo escolar, la gestión educativa se fundamenta en la comprensión y el manejo efectivo del cambio en los sistemas educativos, Fullan, en sus numerosas publicaciones, incluyendo “The New Meaning of Educational Change”, pone un énfasis especial en la complejidad del cambio educativo y la necesidad de abordar este cambio de manera integral y sistémica. Para Fullan, un aspecto central de la gestión educativa es el



liderazgo, pero no solo en términos de las habilidades y capacidades de los líderes individuales, más bien, destaca la importancia de un liderazgo distribuido, donde múltiples actores dentro de la comunidad educativa - incluyendo maestros, administradores, padres, y estudiantes - participan activamente en el proceso de cambio, según Fullan, este enfoque colaborativo no solo fomenta una mayor implicación y compromiso de todas las partes interesadas, sino que también permite una implementación más efectiva de las iniciativas de cambio (Fullan, *The New Meaning of Educational Change*, 2015).

Otro elemento clave en la teoría de Fullan es la cultura escolar, él argumenta que para que los cambios sean efectivos y sostenibles, deben estar profundamente arraigados en la cultura de la institución educativa, esto implica desarrollar valores compartidos, normas y creencias que apoyen los objetivos de la reforma educativa, Fullan sugiere que cambiar la cultura escolar es a menudo más desafiante que modificar las estructuras o políticas, pero es esencial para el éxito a largo plazo. Además, Fullan aborda la importancia de la relación entre la teoría y la práctica en la gestión educativa, enfatiza la necesidad de que los líderes educativos estén continuamente aprendiendo y adaptándose, utilizando la investigación y la evidencia para guiar sus decisiones y prácticas, este enfoque reflexivo y basado en evidencias es crucial para navegar los retos constantes y a menudo impredecibles del entorno educativo (Fullan, 2013).

Desde la perspectiva de **Robert Marzano**, un reconocido investigador en el campo de la educación, la gestión educativa se centra en el establecimiento de prácticas y estrategias basadas en la investigación para mejorar la eficacia escolar y el rendimiento estudiantil, Marzano ha contribuido significativamente al entendimiento de qué prácticas de liderazgo y enseñanza son más efectivas en el entorno educativo, para él, un elemento crucial en la gestión educativa es el liderazgo centrado en el aprendizaje, también sostiene que los líderes escolares deben priorizar y fomentar prácticas de enseñanza que han demostrado ser eficaces en la mejora del aprendizaje de los estudiantes, esto implica no solo la adopción de estrategias pedagógicas

efectivas, sino también la creación de un entorno escolar que apoye estas prácticas (Marzano et al., 1995).

Marzano también enfatiza la importancia de establecer objetivos claros y medibles en las escuelas, según él, los líderes educativos deben establecer metas específicas y realistas para el aprendizaje de los estudiantes y luego utilizar datos para monitorear el progreso hacia estas metas, este enfoque basado en datos permite a los líderes escolares hacer ajustes informados en sus estrategias y prácticas para mejorar continuamente el rendimiento estudiantil. Otro aspecto importante en la teoría de gestión educativa de Marzano es el desarrollo profesional de los docentes, considera esencial que los educadores reciban formación continua y apoyo para implementar las mejores prácticas en el aula, él aboga por un enfoque colaborativo en el desarrollo profesional, donde los docentes aprenden unos de otros y trabajan juntos para mejorar sus métodos de enseñanza. Finalmente, destaca la necesidad de una cultura escolar positiva y un clima propicio para el aprendizaje, argumenta que un ambiente escolar que promueva el respeto, la seguridad, y el compromiso no solo mejora el bienestar de los estudiantes y docentes, sino que también es fundamental para el éxito académico (Waters et al., 2004).

### ***1.2.2. Liderazgo transformacional***

#### **Teoría del liderazgo transformacional de Burns**

Desde la perspectiva de Burns, el liderazgo transformacional es una forma de liderazgo que va más allá de las interacciones transaccionales habituales entre líderes y seguidores, buscando en cambio crear un cambio significativo en ambos. Burns, en su libro de 1978 “Leadership”, fue pionero en la conceptualización de este modelo, diferenciándolo claramente del liderazgo transaccional. Para él, este término se caracteriza por la capacidad de un líder para elevar los intereses de sus seguidores, inspirándolos a alcanzar más de lo que originalmente pensaban posible, a diferencia del liderazgo transaccional, que se centra en el intercambio de recompensas por servicios, el liderazgo transformacional busca transformar a

los seguidores en personas más autónomas, éticas y capaces de liderar por sí mismas (Fernández y Quintero, 2017).

Burns argumenta que el liderazgo transformacional se basa en la moralidad y los valores compartidos entre líderes y seguidores, un líder transformacional no solo guía o inspira a sus seguidores, sino que también se compromete con ellos en un nivel más profundo, promoviendo un sentido mutuo de propósito y valores, esta relación no es unidireccional; el líder también se ve influenciado y transformado por las interacciones con sus seguidores (Pérez et al., 2017). Además, destaca la importancia de la motivación intrínseca en el liderazgo transformacional, los líderes transformacionales son capaces de motivar a sus seguidores al conectar sus metas y valores individuales con el propósito más amplio de la organización o causa, este enfoque ayuda a los seguidores a ver más allá de sus intereses personales y contribuir a objetivos mayores, fomentando así una mayor colaboración y compromiso (Vázquez, 2013).

### **Teoría del liderazgo transformacional de Bruce Avolio y Bernard Bass**

Desde la perspectiva de Bruce Avolio y Bernard Bass, el liderazgo transformacional se conceptualiza como un modelo que va más allá de las transacciones simples entre líderes y seguidores, enfocándose en cambiar y motivar a los seguidores para alcanzar un rendimiento superior y desarrollo personal, esta teoría, desarrollada y refinada por Avolio y Bass, profundiza en la naturaleza del liderazgo que transforma a las organizaciones y a las personas que las integran. Ellos identifican cuatro componentes clave del liderazgo transformacional, el primero es la influencia idealizada, que se refiere a la capacidad del líder para actuar como un modelo a seguir, ganando el respeto y la admiración de los seguidores, los líderes transformacionales son caracterizados por su alta integridad y capacidad de tomar decisiones éticas, lo que inspira confianza y respeto en sus seguidores (Villafuerte y Verdozoto, 2021).

El segundo componente es la motivación inspiradora, los líderes articulan una visión clara y atractiva del futuro, motivan a los seguidores a ir más allá de sus intereses personales o inmediatos y los alientan a trabajar hacia metas grupales o de la organización, estos líderes son

eficaces en la comunicación y utilizan símbolos y emociones para movilizar a las personas hacia el cambio; el tercer componente es la estimulación intelectual, los líderes desafían el status quo y promueven la creatividad y la innovación, fomentan a sus seguidores a pensar de manera crítica y a cuestionar sus propias suposiciones, este enfoque no solo impulsa la innovación sino que también fomenta el desarrollo personal y profesional de los seguidores. Finalmente, la consideración individualizada se refiere a la atención que los líderes transformacionales dan al desarrollo individual de sus seguidores, estos líderes actúan como mentores o coaches y entienden las necesidades y deseos únicos de sus seguidores, se esfuerzan por ayudar a cada seguidor a alcanzar su potencial, lo que contribuye al crecimiento de la organización en su conjunto (Rojero, 2019)

### **1.3. Definición y operacionalización de variables**

#### ***1.2.1. Gestión educativa***

La gestión educativa es una disciplina y práctica que se centra en la administración eficiente y efectiva de instituciones educativas y sistemas, esta área de estudio y trabajo abarca la planificación, organización, dirección y control de los recursos y procesos necesarios para proporcionar educación de calidad, la gestión no se limita solo a aspectos administrativos o de liderazgo, sino que también incluye la comprensión y aplicación de principios educativos, pedagógicos y psicológicos para mejorar el ambiente de aprendizaje y los resultados de los estudiantes (Amanchukwu et al., 2015).

En términos de planificación, este implica establecer objetivos claros y viables para las instituciones educativas, esto puede incluir el desarrollo de currículos, programas de estudio y políticas que guíen tanto la enseñanza como el aprendizaje, la organización es otro componente clave, que se refiere a la estructuración eficaz del personal, los recursos físicos y financieros, y los procesos educativos para alcanzar los objetivos establecidos. La dirección es un aspecto crucial, que implica liderar y motivar al personal educativo, incluidos maestros, administradores y otros empleados, para que trabajen de manera efectiva y colaborativa hacia

los objetivos comunes, los gestores educativos deben ser capaces de inspirar, comunicar eficazmente y resolver conflictos, creando un ambiente propicio para el aprendizaje y la enseñanza (Meyer, 2002).

Finalmente, el control y la evaluación son fundamentales, esto incluye el seguimiento del progreso hacia los objetivos educativos, la evaluación del rendimiento del personal y de los estudiantes, y la realización de ajustes basados en la retroalimentación y los resultados obtenidos, la gestión también debe ser adaptable y responder a los cambios y desafíos emergentes, como las innovaciones tecnológicas, los cambios en las políticas educativas y las necesidades cambiantes de los estudiantes y la sociedad (Hill y Taylor, 1991).

### **Dimensiones**

El análisis de la gestión escolar se lleva a cabo mediante las directrices otorgadas por la “Guía para la Gestión Escolar en instituciones y programas educativos de la educación básica”, mediante el MINEDU (2023).

**Organizacional:** Se refiere a cómo se estructura y administra una institución educativa o sistema, esto incluye la organización de aulas, la distribución de recursos, la gestión del personal, y las políticas y procedimientos que rigen el funcionamiento de la institución, los aspectos organizacionales son cruciales para crear un ambiente de aprendizaje efectivo y para asegurar que la institución cumpla con sus metas educativas (Tigre et al., 2016).

### **Indicadores**

- **Organigrama:** Es una representación gráfica de la estructura organizativa de una institución, muestra la jerarquía de las diferentes posiciones o roles dentro de la organización y cómo se relacionan entre sí, en un organigrama, se suelen representar los diferentes departamentos, equipos o unidades, junto con sus respectivos líderes o jefes, los organigramas facilitan la comprensión de la estructura de la organización, permiten visualizar las líneas de autoridad y responsabilidad, y ayudan a identificar las relaciones de reporte entre diferentes niveles y departamentos.

- **Distribución de tareas:** Es el proceso de asignar responsabilidades y actividades específicas a individuos o equipos dentro de una organización, esta distribución se realiza para garantizar que todas las tareas necesarias para el funcionamiento y el éxito de la organización sean realizadas de manera eficiente, la distribución depende de varios factores, como las habilidades y competencias de los empleados, la carga de trabajo, los objetivos de la organización y la necesidad de colaboración entre diferentes departamentos o unidades.
- **División del trabajo:** Es un principio organizativo que implica segmentar las tareas y responsabilidades de una organización en partes más pequeñas y especializadas, este concepto es fundamental en la organización moderna del trabajo y busca aumentar la eficiencia y la productividad, al dividir el trabajo en tareas más pequeñas y especializadas, cada empleado o departamento puede concentrarse en un conjunto específico de actividades, lo que permite una mayor destreza, menor tiempo de formación y, en general, una mayor eficiencia en la realización de las tareas.

**Pedagógico-didáctica:** Este término se refiere a los métodos y enfoques utilizados en la enseñanza y el aprendizaje dentro de las instituciones educativas, la parte “pedagógica” abarca teorías y principios de educación, desarrollo del currículo, y estrategias generales de enseñanza, la “didáctica” se enfoca más en las técnicas específicas y prácticas de enseñanza que los educadores utilizan para impartir conocimientos y habilidades, juntos, los elementos pedagógicos y didácticos forman la base de cómo se enseña y se aprende en un entorno educativo (Miranda y Echeverry, 2011).

#### **Indicadores:**

- **Modalidades de enseñanza:** Se refieren a los diferentes métodos y enfoques utilizados para impartir educación, estas modalidades pueden variar según el entorno, la tecnología disponible, y las necesidades de los estudiantes, algunas de las

modalidades comunes incluyen la enseñanza presencial (tradicional, en un aula), la enseñanza en línea (a través de plataformas digitales), la enseñanza híbrida (combinación de presencial y en línea), y la enseñanza a distancia (donde los estudiantes y profesores están físicamente separados), cada modalidad tiene sus propias características y puede ser más adecuada para ciertos tipos de contenido, grupos de estudiantes o contextos educativos.

- **Teorías de enseñanza y aprendizaje:** Son marcos conceptuales que describen cómo los estudiantes adquieren, procesan y retienen conocimientos y habilidades, algunas teorías importantes incluyen el conductismo (enfocado en el aprendizaje como resultado de estímulos y respuestas), el cognitivismo (que considera los procesos mentales internos en el aprendizaje), y el constructivismo (que ve el aprendizaje como un proceso activo donde el conocimiento se construye a partir de experiencias). Estas teorías informan a los educadores sobre las mejores prácticas en la enseñanza y ayudan a entender cómo diferentes enfoques pueden afectar el aprendizaje de los estudiantes.
- **Valor y significado de los saberes:** Es la importancia y relevancia de los conocimientos y habilidades que se adquieren a través de la educación, esto incluye no solo el contenido académico tradicional, sino también habilidades prácticas, competencias emocionales y sociales, y conocimientos culturales y éticos, el valor de estos saberes se evalúa en términos de cómo contribuyen al desarrollo integral del individuo, su capacidad para funcionar en la sociedad, y su preparación para el mundo laboral, también se considera cómo el conocimiento puede ser aplicado en contextos prácticos y su relevancia para los desafíos contemporáneos.
- **Criterios de evaluación:** Son las normas y parámetros utilizados para juzgar el desempeño de los estudiantes en el proceso educativo, estos criterios pueden incluir aspectos como el conocimiento del contenido, la habilidad para aplicar conceptos, la

creatividad, el pensamiento crítico, y las habilidades de comunicación, los criterios deben ser claros, justos y coherentes, y deben alinearse con los objetivos de aprendizaje del curso o programa.

**Comunidad:** Se refiere a la comunidad escolar, que incluye estudiantes, maestros, personal administrativo, y padres, todos unidos por la institución educativa, también puede referirse a la comunidad local o más amplia a la que sirve la institución educativa, la relación entre una institución educativa y su comunidad es importante, ya que puede influir y apoyar el aprendizaje y el bienestar de los estudiantes (Rodríguez, 2000).

**Indicadores:**

- **Participación en la toma de decisiones:** Se refiere al proceso por el cual se incluye a varios miembros o grupos de interés en el proceso de tomar decisiones importantes, en el contexto de una organización o institución, esto significa que no solo los líderes o la alta gerencia hacen decisiones unilaterales, sino que también se consulta o involucra activamente a empleados, clientes, socios, o cualquier otro grupo relevante.
- **Consideración de demandas:** Implica atender las necesidades educativas, emocionales y sociales de los estudiantes, considerar las demandas implica un proceso de escuchar activamente, comprender los problemas o expectativas de los involucrados, y buscar soluciones o compromisos que aborden estas necesidades de manera efectiva y equitativa, este enfoque ayuda a crear un ambiente más inclusivo y respetuoso y puede contribuir a mejores resultados en términos de satisfacción, rendimiento y compromiso.

**Administración:** Es la gestión y dirección de una institución educativa o sistema, esto incluye la planificación y organización de recursos educativos, gestión del personal, desarrollo e implementación de políticas educativas, y mantenimiento de los estándares de calidad y cumplimiento de regulaciones, la administración eficaz es vital para el funcionamiento exitoso



de cualquier institución educativa y para garantizar que se cumplan los objetivos educativos (Tigre et al., 2016).

**Indicadores:**

- **Gestión de recursos humanos:** Se refiere al proceso de organizar y administrar todos los aspectos relacionados con el personal de la institución, como la contratación, formación, evaluación, desarrollo y retención de empleados, esta gestión implica no solo asegurarse de que la organización cuente con el personal adecuado para cumplir sus objetivos, sino también de que los empleados estén satisfechos, motivados y comprometidos con su trabajo, la gestión de recursos humanos también aborda cuestiones como las relaciones laborales, la compensación, los beneficios, el cumplimiento de las leyes laborales y la gestión del desempeño.
- **Gestión de recursos financieros:** Es la planificación, organización, dirección y control de los recursos financieros de una organización, esto incluye la gestión del flujo de efectivo, la elaboración de presupuestos, la inversión, el análisis de costos, y la gestión de riesgos financieros, una gestión eficaz de los recursos financieros es crucial para la estabilidad y el éxito a largo plazo de cualquier institución, ya que asegura que haya fondos suficientes disponibles para las operaciones del día a día, así como para las inversiones estratégicas y el crecimiento futuro.
- **Manejo de información para la toma de decisiones:** Implica recopilar, analizar y utilizar datos e información relevantes para tomar decisiones informadas y efectivas en una organización, esto puede incluir datos sobre el mercado, la competencia, el desempeño interno de la organización, tendencias del sector, y retroalimentación de clientes o empleados.

### ***1.3.2. Liderazgo transformacional***

En el contexto de la educación, el liderazgo transformacional se refiere a un estilo de liderazgo que busca inspirar y motivar a educadores y estudiantes para lograr cambios significativos y mejoras en el entorno educativo, este tipo de liderazgo va más allá de la gestión cotidiana y transaccional, enfocándose en desarrollar una visión compartida para la transformación y el crecimiento de la institución educativa y de sus miembros (Díaz, 2011).

#### **Dimensiones**

En relación a las dimensiones del liderazgo transformacional de Bass y Burns, se pueden identificar cuatro elementos fundamentales que reflejan las conductas y características que los líderes deben mostrar para inspirar y estimular a sus seguidores a alcanzar la excelencia (López et al., 2017):

**Influencia idealizada:** Implica que los líderes transformacionales ejemplifican los valores y comportamientos que desean ver en sus seguidores; en ese sentido, los líderes que exhiben influencia idealizada son percibidos como líderes carismáticos y visionarios (Rafferty y Griffin, 2004).

#### **Indicadores:**

- **Modelo a seguir:** Es una persona que sirve de ejemplo a imitar debido a sus cualidades, comportamientos o logros, en entornos como la educación, el trabajo o la vida personal, un modelo a seguir puede influir positivamente en otros, mostrando características, ética y maneras de actuar que son admirables y deseables, los modelos a seguir pueden inspirar y motivar a las personas a mejorar y a esforzarse por alcanzar sus propios objetivos.
- **Inspiración para el aprendizaje:** Se refiere a cualquier factor que motive y fomente un mayor interés y entusiasmo por aprender, esto puede ser provocado por maestros entusiastas, métodos de enseñanza innovadores, contenido de aprendizaje relevante y estimulante, o incluso por el ejemplo de otros estudiantes, la inspiración es crucial

para mantener la curiosidad y la motivación, lo que a su vez impulsa el éxito y la persistencia en el aprendizaje.

**Motivación inspiracional:** Se refiere a la habilidad del líder para comunicar una visión inspiradora y una misión compartida que moviliza a los seguidores hacia metas y valores más elevados; además, esta dimensión es esencial para crear un sentido de propósito y dirección en la organización, estimulando la pasión y el compromiso de los seguidores hacia la consecución de objetivos significativos (Rafferty y Griffin, 2004).

**Indicadores:**

- **Visión compartida:** Implica que todos los involucrados entienden y están comprometidos con las metas y los valores fundamentales del grupo, la visión compartida es importante para la alineación de esfuerzos y recursos, y sirve como una fuerza unificadora y motivadora.
- **Espíritu de equipo:** Se refiere a la actitud de colaboración, solidaridad y compromiso compartido entre los miembros de un grupo, implica trabajar juntos de manera cooperativa y apoyarse mutuamente para alcanzar un objetivo común, un fuerte espíritu de equipo se caracteriza por la confianza, el respeto y la buena comunicación, y es esencial para el éxito y la eficacia del trabajo en equipo.

**Estimulación intelectual:** Implica a la habilidad del líder para fomentar la creatividad, el pensamiento crítico y la innovación en sus seguidores, esta dimensión es esencial para abordar los desafíos actuales y futuros, promover el desarrollo de habilidades y construir una cultura organizativa que valore la adaptación y el aprendizaje continuo (Rafferty y Griffin, 2004).

**Indicadores:**

- **Pensamiento crítico:** Es la capacidad de pensar de manera clara y racional, comprendiendo la conexión lógica entre las ideas, implica analizar y evaluar

objetivamente una situación o información, identificando posibles sesgos o falacias, y tomando decisiones basadas en un razonamiento lógico y evidencia, este es esencial en el proceso de aprendizaje, ya que permite a los estudiantes no solo absorber información, sino también cuestionarla y comprenderla profundamente.

- **Fomento de autoevaluación:** Implica alentar a las personas a reflexionar críticamente sobre su propio desempeño, habilidades y conocimientos, en educación, esto significa enseñar a los estudiantes a evaluar su propio trabajo, identificar áreas de fortaleza y debilidad, y establecer objetivos para su desarrollo personal y académico, la autoevaluación ayuda a fomentar la autonomía y la responsabilidad personal en el aprendizaje.

**Consideración individualizada:** Se refiere a la capacidad del líder para reconocer y atender las necesidades individuales de sus seguidores, promoviendo su desarrollo personal y profesional, esta dimensión es esencial para fortalecer la relación líder-seguidor, aumentar el compromiso y el rendimiento del equipo, y contribuir al crecimiento y éxito a largo plazo de la organización (Rafferty y Griffin, 2004).

### **Indicadores**

- **Colaboración individualizada:** Esto puede significar adaptar las estrategias de enseñanza y aprendizaje para abordar los estilos y ritmos de aprendizaje de diferentes estudiantes, permitiendo así una experiencia educativa más personalizada y efectiva.
- **Empatía:** Es la capacidad de entender y compartir los sentimientos de otra persona, en educación y trabajo en equipo, la empatía es fundamental para crear un ambiente de respeto y comprensión, permite a los individuos relacionarse mejor

**Tabla 1**

*Operacionalización de variables*

Variable	Def. Conceptual	Def. Operacional	Dimensiones	Indicadores
Gestión educativa	Es una disciplina y práctica que se centra en la administración eficiente y efectiva de instituciones educativas y sistemas, esta área de estudio y trabajo abarca la planificación, organización, dirección y control de los recursos y procesos necesarios para proporcionar educación de calidad (Amanchukwu et al., 2015).	La gestión educativa refiere a las estrategias y procesos que se implementa para dirigir, organizar y supervisar el funcionamiento de la institución educativa para mejorar su eficacia.	Organizacional	Organigrama Distribución de tareas División del trabajo
			Pedagógico- didáctica	Modalidades de enseñanza Teorías de enseñanza y aprendizaje Valor y significado de los saberes Criterios de evaluación
			Comunidad	Participación en la toma de decisiones Consideración de demandas
			Administración	Gestión de recursos humanos Gestión de recursos financieros Manejo de información para la toma de decisiones.
Liderazgo transformacional	Se refiere a un estilo de liderazgo que busca inspirar y motivar a educadores y estudiantes para lograr cambios significativos y mejoras en el entorno educativo (Rojas et al., 2020)	El liderazgo transformacional refiere al estilo de liderazgo en el cual el líder inspira, motiva y fomenta cambios positivos en sus seguidores.	Influencia idealizada	Modelo a seguir Inspiración para el aprendizaje
			Motivación inspiracional	Visión compartida Espíritu de equipo
			Estimulación intelectual	Pensamiento crítico Fomento de autoevaluación
			Consideración individualizada	Colaboración individualizada Empatía

## **II. METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN**

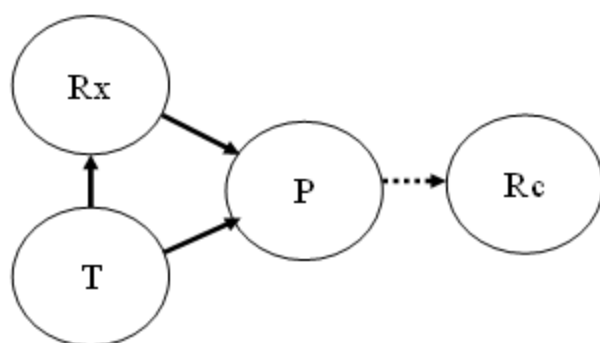
### **2.1.Diseño de investigación**

La investigación se llevará bajo un tipo básica, puesto que según Arispe et al. (2020), es un tipo de investigación que busca ampliar el conocimiento y comprensión fundamental de fenómenos sin tener una aplicación práctica inmediata en mente.

De manera similar, la investigación adoptará un enfoque cuantitativo, centrado en la recolección e interpretación de información numérica para abordar cuestionamientos y construir sabiduría (Sánchez, 2019). Además, este enfoque sigue una metodología de investigación organizada y controlada, con una estrategia meticulosa para la adquisición de datos y una evaluación imparcial apoyada en métodos estadísticos, el cual persigue la imparcialidad, la capacidad de reproducir los resultados y la posibilidad de extender los hallazgos mediante técnicas de muestreo e inferencia estadística.

Por otro lado, el diseño que corresponderá será el no experimental, ya que el investigador recopila datos observando o midiendo variables en su estado natural, sin intervenir en la manipulación de las variables del estudio. El investigador observa o mide las variables de interés tal como ocurren en la vida real, y luego analiza los datos para identificar patrones, relaciones o asociaciones entre las variables (Ortiz y Betancourt, 2020).

Igualmente, el nivel de la investigación que se llevará a cabo será el descriptivo-propositivo, ya que se refiere a etapas distintas en el proceso de investigación. La etapa descriptiva se refiere a la descripción y análisis objetivo de fenómenos o situaciones tal y como ocurren en la realidad, sin hacer recomendaciones o proponer cambios. La etapa propositiva, por otro lado, implica la identificación y formulación de recomendaciones o propuestas de mejora basadas en los hallazgos y resultados obtenidos en la etapa descriptiva (Sánchez et al., 2018).



Legenda

Rx: Diagnóstico de la realidad

T: Estudios teóricos

P: Propuesta pedagógica

Rc: Realidad cambiada

## **2.2.Población, muestra**

### **2.2.1. Población:**

La población es el conjunto completo o total de individuos, objetos, eventos o elementos que cumplen con ciertas características o criterios establecidos por el investigador y que son de interés para el estudio. Asimismo, es el grupo amplio de sujetos o elementos sobre el cual se desea obtener información y generalizar los resultados obtenidos en la investigación (Arispe et al., 2020).

En ese sentido, la población estará conformada por 16 docentes de la I.E 10813 La Traposa- Pitipo.

### **2.2.2. Muestra:**

La muestra se refiere a un subconjunto o una parte representativa de la población total que es seleccionada para ser estudiada. Asimismo, es un grupo más pequeño de sujetos, elementos, objetos, eventos u otros elementos de la población que se selecciona para participar en el estudio y proporcionar datos o información que permita hacer inferencias sobre la población en su conjunto (Ñaupas et al., 2018).

El tipo de muestreo que se aplicará será el tipo censal, puesto que refiere a la recopilación de datos de todos los elementos de una población en estudio, sin realizar una selección de muestra (Otzen y Manterola, 2017).

Por tal motivo, la muestra será constituida por 16 docentes de la I.E 10813 La Traposa-Pitipo.

## **2.3.Técnicas e instrumentos**

### **2.3.1. Técnica de investigación**

La técnica de investigación utilizada fue la encuesta, ya que se trata de una técnica que implica la obtención de datos mediante la formulación de preguntas estandarizadas a un conjunto de personas, denominadas encuestados. Asimismo, su propósito principal radica en obtener información concreta y cuantificable sobre actitudes, opiniones, comportamientos u otras características de interés en una población específica (Arias, 2020).

### **2.3.2. Instrumento de investigación**

La herramienta seleccionada fue el cuestionario, dado que, de acuerdo con Ñaupas et al. (2018), involucra la obtención de información mediante un conjunto organizado de preguntas que se presentan a los participantes del estudio. Estas preguntas pueden ser cerradas, ofreciendo opciones de respuesta predefinidas, o abiertas, permitiendo respuestas más detalladas.

## **Confiabilidad del instrumento**

Para evaluar la confiabilidad de un instrumento, se utilizan diversas técnicas y pruebas estadísticas. Sin embargo, una de las prácticas más habituales es calcular el coeficiente de confiabilidad, como el coeficiente Alfa de Cronbach, que se fundamenta en la correlación entre los elementos o preguntas del dispositivo. Así, examina las relaciones entre todas las combinaciones posibles de preguntas, permitiendo evaluar la consistencia interna del conjunto en su totalidad. Si las preguntas presentan una correlación significativa, es probable que estén



midiendo el mismo concepto y, en consecuencia, el coeficiente será elevado (Arispe et al., 2020).

En este contexto, con el fin de evaluar la fiabilidad del cuestionario, se aplicó a un grupo de 10 docentes que compartieron las mismas condiciones y características que el conjunto de investigación. Como resultado, el coeficiente de Alfa de Cronbach reveló un índice de 0.811, señalando que el instrumento cuenta con una confiabilidad significativa para su aplicación.

### **Validez del instrumento**

La revisión de la herramienta fue llevada a cabo mediante un análisis efectuado por un comité de especialistas conformado por tres profesionales con grados de magíster y doctorado, expertos en el campo. Estos evaluaron diversos criterios y determinaron que el cuestionario es idóneo para ser utilizado con los participantes, asignándole la calificación de adecuado.

### III. RESULTADOS Y DISCUSIÓN

#### 3.1. Análisis descriptivo

##### 3.1.1. Variable liderazgo transformacional

**Tabla 2**

*Nivel de la influencia idealizada*

Calificación	Desde	Hasta	Frec.	%
Bajo	6	13	4	25%
Regular	14	21	9	56%
Alto	22	30	3	19%
Total			<b>16</b>	<b>100%</b>

*Nota.* Elaboración en MS Excel con datos extraídos del cuestionario.

Los resultados muestran que el 56% de los docentes se autoevalúan en un nivel regular en cuanto a su desempeño y actitud en el aula, reconociendo que no siempre son un ejemplo para sus estudiantes, además, informan que sienten que enseñar y actuar puede inspirar a otros. Por otro lado, el 25% de los docentes se autoevalúa en un nivel bajo, mientras que el 19% se considera en un nivel alto, lo que indica que solamente tres docentes se perciben a sí mismos como personas ejemplares y como una buena influencia para sus estudiantes y compañeros de trabajo.

**Tabla 3**

*Nivel de la motivación inspiracional*

Calificación	Desde	Hasta	Frec.	%
Bajo	6	13	4	25%
Regular	14	21	8	50%
Alto	22	30	4	25%
Total			<b>16</b>	<b>100%</b>

*Nota.* Elaboración en MS Excel con datos extraídos del cuestionario.

El 50% de los encuestados mencionó ubicarse en un nivel regular en relación con los indicadores de motivación inspiracional, esto se debe a que gradualmente comprenden y sienten que los objetivos educativos que proponen en el aula pueden ser tomados como puntos de referencia o motivación para sus compañeros de trabajo. También reconocen que, en ocasiones, sus estudiantes comparten una visión común con ellos, además, el 25% se ubicó tanto en un nivel bajo como en un nivel alto en estos mismos indicadores.

**Tabla 4**

*Nivel de la estimulación intelectual*

<b>Calificación</b>	<b>Desde</b>	<b>Hasta</b>	<b>Frec.</b>	<b>%</b>
Bajo	6	13	3	19%
Regular	14	21	8	50%
Alto	22	30	5	31%
Total			<b>16</b>	<b>100%</b>

*Nota.* Elaboración en MS Excel con datos extraídos del cuestionario.

Según la tabla, el 50% de los docentes se autoevalúa en un nivel regular en cuanto a su capacidad de estimulación intelectual, esto se debe a que, aunque implementan estrategias de enseñanza para fomentar el pensamiento crítico en los estudiantes, reconocen que estas no siempre han sido completamente eficaces, asimismo, consideran que algunos de sus estudiantes son capaces de analizar y cuestionar la información que presentan. Por otro lado, el 31% se califica en un nivel alto en esta dimensión, indicando que sus métodos pedagógicos han contribuido al desarrollo de diversas habilidades en sus estudiantes. En contraste, el 19% se sitúa en un nivel bajo, admitiendo que no se consideran una fuente de estimulación intelectual para los demás.

**Tabla 5***Nivel de la consideración individualizada*

<b>Calificación</b>	<b>Desde</b>	<b>Hasta</b>	<b>Frec.</b>	<b>%</b>
Bajo	6	13	4	25%
Regular	14	21	11	69%
Alto	22	30	1	6%
<b>Total</b>			<b>16</b>	<b>100%</b>

*Nota.* Elaboración en MS Excel con datos extraídos del cuestionario.

De acuerdo con la tabla, el 69% de los docentes se autoevalúa en un nivel regular, ya que indican proporcionar atención y recursos adecuados al aprendizaje de cada estudiante de forma regular, sin embargo, admiten que no siempre consideran que su enfoque pedagógico fomenta una colaboración efectiva para respetar las diferencias individuales de los estudiantes. Por otro lado, el 25% se sitúa en un nivel bajo, en contraste, el 6% de los docentes, que equivale a un solo docente, se reconoce en un nivel alto en esta dimensión, argumentando que su capacidad para empatizar con los estudiantes mejora significativamente la experiencia de aprendizaje y el bienestar en su aula.

**Tabla 6***Nivel del liderazgo transformacional*

<b>Calificación</b>	<b>Desde</b>	<b>Hasta</b>	<b>Frec.</b>	<b>%</b>
Bajo	24	55	3	19%
Regular	56	87	11	69%
Alto	88	120	2	13%
<b>Total</b>			<b>16</b>	<b>100%</b>

*Nota.* Elaboración en MS Excel con datos extraídos del cuestionario.

Finalmente, en relación con el liderazgo transformacional, el 69% de los docentes se autoevalúa en un nivel regular, esto significa que, aunque en ciertas ocasiones mantienen un

comportamiento y una actitud adecuados que sirven de ejemplo para el desarrollo académico y personal tanto de los estudiantes como de sus compañeros de trabajo, aún hay espacio para mejora. Por otra parte, el 19% de los docentes se sitúa en un nivel bajo, lo que sugiere una menor eficacia en este tipo de liderazgo, mientras tanto, el 13% se califica en un nivel alto, indicando un desempeño más consistente y efectivo en el liderazgo transformacional.

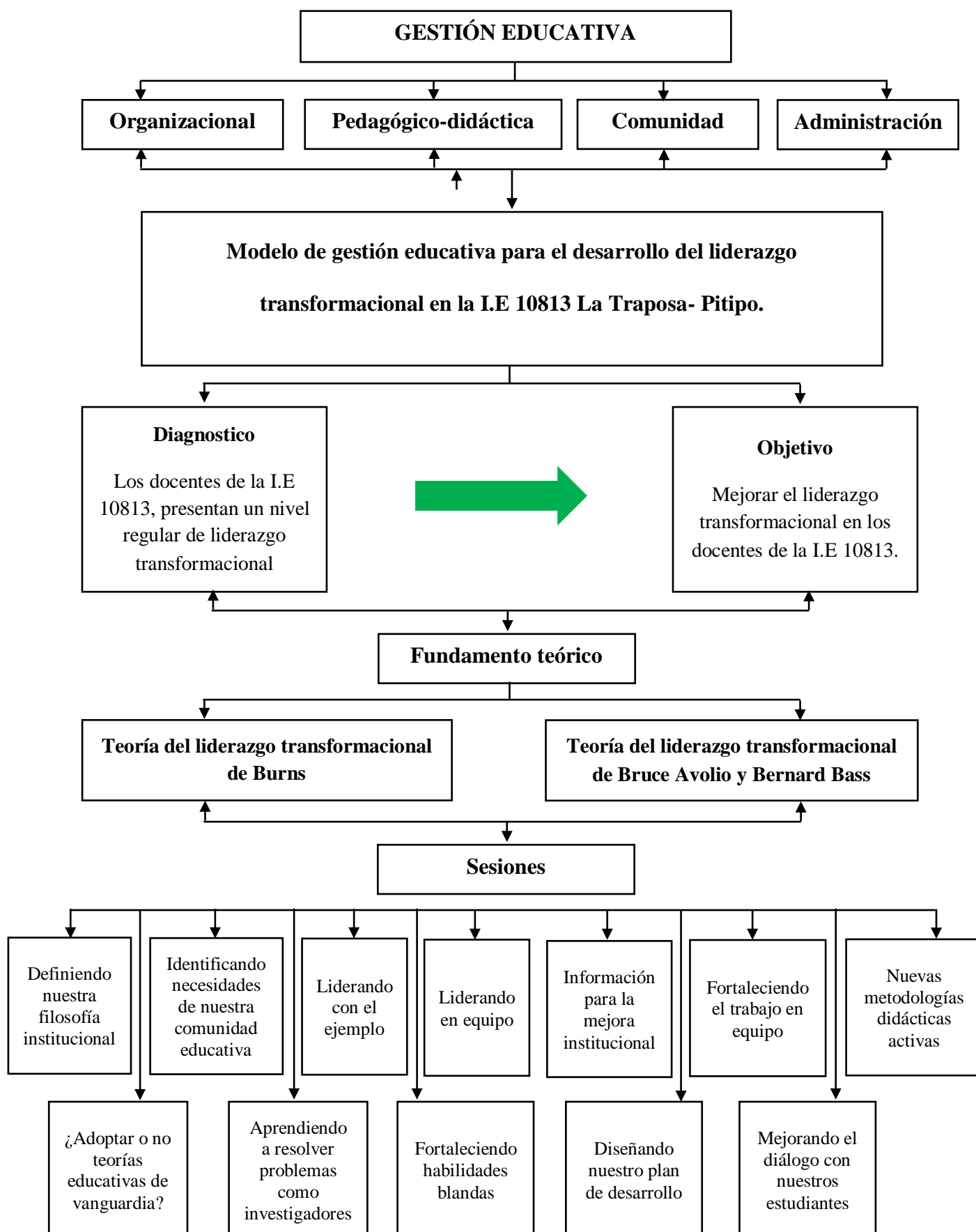
### **3.2.Discusión**

En nuestro estudio, el 69% de los docentes se autoevaluaron en un nivel regular de liderazgo transformacional, mientras que el 19% y el 13% se situaron en niveles bajo y alto, respectivamente. Estos resultados contrastan con los hallazgos de Serrano et al. (2022), quienes encontraron que el 58% de los líderes transformacionales se ubicaban en el nivel alto y el 30% en el nivel medio. Además, Cavagnaro y Carvajal (2021) reportaron que el 68% de los sujetos se ubicaron en un nivel medio y el 28% en un nivel alto, y Delgadillo (2021) observó que el 75% se situaba en un nivel medio y solo un 10% alcanzaba un nivel alto.

La variabilidad en estos resultados puede atribuirse a diversos factores, incluyendo diferencias en los contextos educativos, la metodología de evaluación del liderazgo transformacional, y las percepciones individuales de los docentes sobre sus capacidades de liderazgo. Según Burns (1978), el liderazgo transformacional trasciende las interacciones transaccionales típicas, buscando un cambio significativo en líderes y seguidores. Este tipo de liderazgo se caracteriza por la capacidad de inspirar y elevar los intereses de los seguidores, incentivándolos a superar sus expectativas iniciales. Fernández y Quintero (2017) señalan que, a diferencia del liderazgo transaccional, que se basa en el intercambio de recompensas por servicios, el liderazgo transformacional aspira a transformar a los seguidores en individuos más autónomos y éticos, capaces de liderar por sí mismos. La discrepancia entre los porcentajes encontrados en nuestro estudio y en otros trabajos sugiere que la aplicación y percepción del liderazgo transformacional pueden variar significativamente. Esto podría deberse a la

interpretación subjetiva de lo que constituye un liderazgo “transformacional” eficaz, así como a diferencias en el entorno educativo y la cultura organizacional.

#### IV. PROPUESTA



## **Gestión educativa para el desarrollo del liderazgo transformacional en la gerencia educativa de la I.E 10813 La Traposa- Pitipo.**

### **I. DATOS INFORMATIVOS**

- INSTITUCIÓN EDUCATIVA: I.E 10813 La Traposa- Pitipo
- N° DE DOCENTES: 16
- N° DE SESIONES: 12
- RESPONSABLE: Bach. Bertha Tenorio Huamán

### **II. OBJETIVOS**

- **GENERAL**

- ✓ Desarrollar un liderazgo efectivo en la I.E 10813 La Traposa- Pitipo, que permita inspirar, motivar y guiar a la comunidad educativa hacia la excelencia académica, el crecimiento personal y profesional, y el compromiso con una visión compartida.

- **ESPECÍFICOS**

- ✓ Mejorar el liderazgo transformacional en los docentes de la I.E 10813 La Traposa- Pitipo.
- ✓ Establecer sesiones para mejorar la motivación inspiracional en los docentes de la I.E 10813 La Traposa- Pitipo
- ✓ Incorporar sesiones para mejorar la estimulación intelectual en los docentes de la I.E 10813 La Traposa- Pitipo
- ✓ Diseñar sesiones para mejorar la consideración individualizada en los docentes de la I.E 10813 La Traposa- Pitipo

### **III. JUSTIFICACIÓN**

La justificación se fundamenta en la necesidad imperante de adaptar y mejorar los estilos de liderazgo en el ámbito educativo para enfrentar los retos contemporáneos en la



educación, esta necesidad surge de un contexto en el que los cambios sociales, tecnológicos y culturales demandan un enfoque de liderazgo más dinámico, innovador y adaptable. En primer lugar, el liderazgo transformacional, según lo conceptualizado por Burns y posteriormente ampliado por Avolio y Bass, ofrece un marco que va más allá del liderazgo transaccional tradicional, este enfoque no solo busca alcanzar objetivos preestablecidos sino que también se enfoca en inspirar y motivar a los educadores y administrativos hacia la consecución de metas más elevadas, fomentando un ambiente de aprendizaje y desarrollo continuo, implementar este modelo en la I.E 10813 La Traposa- Pitipo permitirá cultivar un liderazgo que inspire y genere cambios significativos en la comunidad educativa.

Además, es esencial para abordar los desafíos de la educación actual, como la integración de la tecnología en el aula, la atención a la diversidad estudiantil y la necesidad de un enfoque educativo más holístico, un liderazgo que promueva la innovación y la adaptabilidad es crucial para que la institución no solo responda a estas demandas, sino que también sea un agente de cambio en el sector educativo. Otra razón para adoptar este modelo es su impacto positivo demostrado en el rendimiento y la satisfacción tanto de los docentes como de los estudiantes, este ha sido vinculado con mayores niveles de compromiso, motivación y satisfacción en el trabajo, lo cual es fundamental para mejorar la calidad educativa y el clima organizacional en la I.E 10813 La Traposa- Pitipo.

Por último, la implementación de este modelo de gestión educativa es un paso hacia la modernización y mejora continua de los procesos administrativos y pedagógicos en la institución, al desarrollar líderes transformacionales, la I.E 10813 La Traposa- Pitipo estará mejor equipada para formar a las futuras generaciones de estudiantes, preparándolos para enfrentar los desafíos del mundo moderno.

#### **IV. FUNDAMENTACIÓN**

El trabajo “Gestión educativa para el desarrollo del liderazgo transformacional en la I.E 10813 La Traposa- Pitipo” se fundamenta en dos teorías esenciales del liderazgo transformacional: la propuesta por James MacGregor Burns y la desarrollada por Bruce Avolio y Bernard Bass, estas teorías proporcionan un marco sólido para entender y aplicar el liderazgo transformacional en el contexto educativo. La Teoría del liderazgo transformacional de Burns se enfoca en la relación entre líderes y seguidores, donde los líderes elevan a sus seguidores más allá de los intereses individuales hacia objetivos más altos y morales, en el ámbito educativo, esto se traduce en una gerencia que inspira y motiva a los docentes y al personal administrativo, buscando transformar la institución en un espacio de crecimiento continuo y aprendizaje colectivo, este programa se propone inculcar en los líderes educativos la capacidad de fomentar un entorno de alto rendimiento y compromiso moral.

Por otro lado, la teoría de Bruce Avolio y Bernard Bass amplía y enriquece la visión de Burns, introduciendo el concepto de los “Cuatro I's”: Influencia Idealizada, Inspiración Motivacional, Estimulación Intelectual y Consideración Individualizada; según esta teoría, los líderes transformacionales no solo inspiran y motivan, sino que también desafían las normas existentes, fomentan la creatividad y tratan a cada individuo de manera única, considerando sus necesidades y potencial de desarrollo, en el contexto de la I.E 10813 La Traposa- Pitipo, este enfoque implica desarrollar líderes que no solo dirijan, sino que también innoven, desafíen el status quo educativo y promuevan un enfoque personalizado en la gestión. El programa busca integrar estas teorías para desarrollar un modelo de gestión educativa que promueva el liderazgo transformacional en todos los niveles de la gerencia, el objetivo es formar líderes que puedan crear una visión compartida, fomentar la innovación y el cambio, y generar un impacto positivo y duradero en el entorno educativo, se pretende que, a través de este modelo, los líderes

de la I.E 10813 La Traposa- Pitipo puedan influir significativamente en el desarrollo profesional y personal de su equipo, así como en el rendimiento y éxito de los estudiantes.

## **V. SESIONES DE APRENDIZAJE**

### **- Introducción al Liderazgo Transformacional**

Sesión 1: Identificando necesidades de nuestra comunidad educativa

Sesión 2: Definiendo nuestra filosofía institucional

### **- Desarrollo de la visión y valores institucionales**

Sesión 3: Información para la mejora institucional

Sesión 4: ¿Adoptar o no teorías educativas de vanguardia?

### **- Gestión del cambio en la institución educativa**

Sesión 5: Aprendiendo a resolver problemas como investigadores

### **- Comunicación efectiva y escucha activa**

Sesión 6: Fortaleciendo habilidades blandas

Sesión 7: Mejorando el diálogo con nuestros estudiantes

### **- Estimulación intelectual e innovación pedagógica**

Sesión 8: Nuevas metodologías didácticas activas

Sesión 9: Diseñando nuestro plan de desarrollo

### **- Liderazgo ético e influencia idealizada**

Sesión 10: Liderando con el ejemplo

### **- Gestión de equipo y trabajo colaborativo**

Sesión 11: Liderando en equipo

Sesión 12: Fortaleciendo el trabajo en equipo

## CONCLUSIONES

La propuesta de un modelo de gestión educativa para el desarrollo del liderazgo transformacional en la I.E 10813 La Traposa- Pitipo representa una iniciativa fundamental y acertada para afrontar y revitalizar el liderazgo en esta institución, al centrarse en el desarrollo del liderazgo transformacional, el modelo no solo abordará las necesidades de liderazgo efectivo, sino que también aspirará a reformar completamente el entorno educativo, por lo cual se contribuirá no solo al avance académico, sino también al fortalecimiento y enriquecimiento de la comunidad educativa de la I.E 10813 La Traposa- Pitipo.

Se identificó que el 69% de los docentes presenta un nivel regular en su liderazgo, seguido por un 19% con un nivel bajo y un 13% con un nivel alto, es evidente que la mayoría de los docentes se encuentran en una situación que afecta negativamente su liderazgo en el aula, repercutiendo académicamente.

El diseño y la fundamentación teórica de la propuesta se ha moldeado en base a una amalgama de teorías relevantes brindando un marco teórico sólido y diverso que sustenta la efectividad del modelo, entre ellas está teoría del liderazgo transformacional de Burns y la teoría del liderazgo transformacional de Bruce Avolio y Bernard Bass.

La validación del programa representa un respaldo crucial que consolida su posición como una herramienta efectiva para superar el regular liderazgo transformacional en los docentes, este apoyo experto marca el camino hacia su implementación exitosa que contribuya a la mejora continua, reforzando así la calidad de la enseñanza y el bienestar general de la comunidad educativa en la I.E 10813 La Traposa- Pitipo.

## **RECOMENDACIONES**

Se sugiere implementar el modelo para la formación en liderazgo transformacional para los docentes y el personal de la I.E 10813 La Traposa- Pitipo, enfocándose en estrategias prácticas y casos de estudio relevantes para reforzar y expandir su impacto en la comunidad educativa.

Seguidamente, también implementar un programa de desarrollo profesional continuo que se centre específicamente en mejorar las habilidades de liderazgo de los docentes, utilizando técnicas interactivas y colaborativas para elevar el porcentaje de docentes con un nivel alto de liderazgo transformacional.

Se recomienda mantener una revisión y actualización periódica del marco teórico del modelo, incorporando nuevas investigaciones y tendencias en liderazgo educativo para asegurar que el programa siga siendo relevante y efectivo en el contexto educativo cambiante.

Finalmente, se recomienda establecer un mecanismo de retroalimentación y evaluación continua del programa por parte de los expertos y participantes, para identificar áreas de mejora y asegurar que el modelo se adapte efectivamente a las necesidades y desafíos específicos de la I.E 10813 La Traposa- Pitipo.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Amanchukwu, R. N., Stanley, G. J., & Ololube, N. P. (2015). A review of leadership theories, principles and styles and their relevance to educational management. *Management*, 5(1), 6-14.  
[https://ed.fullerton.edu/lift/\\_resources/pdfs/just\\_leadership/A%20REVIEW%20OF%20LEADERSHIP.pdf](https://ed.fullerton.edu/lift/_resources/pdfs/just_leadership/A%20REVIEW%20OF%20LEADERSHIP.pdf)
- Arispe, C., Yangali, J., Guerrero, M., Lozada, O., Acuña, L., & Arellano, C. (2020). *La investigación científica. Una aproximación para los estudios de posgrado*. GUAYAQUIL/UIDE.  
<https://repositorio.uide.edu.ec/bitstream/37000/4310/1/LA%20INVESTIGACION%20CIENTIFICA.pdf>
- Cavagnaro, C., & Carvajal, C. (2021). El Liderazgo Transformacional en la Gestión Educativa en la Unidad Educativa República de Francia de Guayaquil. *593 Digital Publisher CEIT*, 6(1). <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7897557>
- Chafloque, R., Espinoza, J., & Salazar, B. (2019). Modelo de gestión basado en liderazgo transformacional para mejorar la calidad de los procesos universitarios. *UCV-HACER. Revista de Investigación y Cultura*, 8(4), 1-18.  
<https://www.redalyc.org/journal/5217/521763181002/521763181002.pdf>
- Delgadillo, I. (2021). *Liderazgo transformacional y gestión educativa en la Institución Educativa N° 20293 Santa Rosa de Yangas, Canta, 2020*. Tesis de pregrado, Universidad César Vallejo.  
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/57688?show=full>
- Díaz, H. R. (2011). Transformational leadership. *The SAGE handbook of leadership*, 5(1), 299-310.

<https://www.torrossa.com/gs/resourceProxy?an=4913712&publisher=FZ7200#page=338>

Fernández, C., & Quintero, N. (2017). Liderazgo transformacional y transaccional en emprendedores venezolanos. *Revista Venezolana de Gerencia*, 22(77), 56-74.  
<https://www.redalyc.org/pdf/290/29051457005.pdf>

Fullan, M. (2013). *The Jossey-Bass Reader on Educational Leadership*. John Wiley & Sons.  
<https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=IRwVwzik5TcC&oi=fnd&pg=PT12&dq=educational+management,+from+the+perspective+of+Michael+Fullan&ots=wwUiO5IIQ&sig=EHme6V3MBgaM6A-LArRCwOk7bdg#v=onepage&q&f=false>

Fullan, M. (2015). *The New Meaning of Educational Change*. Taylor & Francis Group.  
[https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=YxGTCwAAQBAJ&oi=fnd&pg=PR3&dq=educational+management,+from+the+perspective+of+Michael+Fullan&ots=Y28xCkjO\\_d&sig=ujyZC0CjTzLWmLsgtnWqX3qynSE#v=onepage&q=educational%20management%2C%20from%20the%20perspective%20of%20](https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=YxGTCwAAQBAJ&oi=fnd&pg=PR3&dq=educational+management,+from+the+perspective+of+Michael+Fullan&ots=Y28xCkjO_d&sig=ujyZC0CjTzLWmLsgtnWqX3qynSE#v=onepage&q=educational%20management%2C%20from%20the%20perspective%20of%20)

Gonzalez, E. (2019). *Modelo de gestión para el desarrollo del liderazgo transformacional en la gerencia educativa de la Institución Educativa N° 098 El Gran Chilimasa del distrito de Aguas Verdes, Tumbes-2016*. Tesis de posgrado, Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo.  
<https://repositorio.unprg.edu.pe/handle/20.500.12893/6689?show=full>

Hill, F. M., & Taylor, W. A. (1991). Total quality management in higher education. *International Journal of Educational Management*, 5(5).  
<https://www.emerald.com/insight/content/doi/10.1108/09513549110144724/full/html>

López-Zapata, E., Hincapié-Montoya, S., & Zuluaga-Correa, Y. (2017). Dimensiones del liderazgo transformacional y capacidad de aprendizaje organizacional en Pymes.

*Revista Espacios*, 38(57), 1-11.

<https://www.revistaespacios.com/a17v38n57/a17v38n57p16.pdf>

Marzano, R., Zaffron, S., Zraik, L., Robbins, S., & Yoon, L. (1995). A new paradigm for educational change. *Education*, 116(2), 162-174.

<https://go.gale.com/ps/i.do?id=GALE%7CA18163706&sid=googleScholar&v=2.1&it=r&linkaccess=abs&issn=00131172&p=AONE&sw=w>

Meyer, H. D. (2002). The new managerialism in education management: corporatization or organizational learning?. *Journal of Educational Administration*, 40(6), 534-551.

<https://www.emerald.com/insight/content/doi/10.1108/09578230210446027/full/html>

Ministerio de Educación. (2023). *Guía para la Gestión Escolar en instituciones y programas educativos de la educación básica*. Ministerio de Educación.

<https://observatorio.minedu.gob.pe/almacenamiento/2023/03/guia-gestion-escolar.pdf>

Miranda, N., & Echeverry, Á. (2011). La gestión escolar en la implementación del Programa Nacional de Bilingüismo en instituciones educativas privadas de Cali (Colombia).

*Íkala, revista de lenguaje y cultura*, 16(29), 67-125.

[http://www.scielo.org.co/scielo.php?pid=S0123-](http://www.scielo.org.co/scielo.php?pid=S0123-34322011000300004&script=sci_arttext)

[34322011000300004&script=sci\\_arttext](http://www.scielo.org.co/scielo.php?pid=S0123-34322011000300004&script=sci_arttext)

Ñaupas, H., Valdivia, M., Palacios, J., & Romero, H. (2018). *Metodología de la investigación: Cuantitativa, Cualitativa y Redacción de la Tesis (Ed. 5ta ed.)*. Bogotá: Ediciones de la U. <https://corladancash.com/wp-content/uploads/2020/01/Metodologia-de-la-inv-cuanti-y-cuali-Humberto-Naupas-Paitan.pdf>

Pérez-Ortega, G., Jiménez-Valdés, G., & Romo-Morales, G. (2017). Caracterización del liderazgo transformacional de los directivos de instituciones de educación superior. Caso de estudio en una universidad del departamento de Antioquia (Colombia).



- Entramado*, 13(1), 48-61. <http://www.scielo.org.co/pdf/entra/v13n1/1900-3803-entra-13-01-00048.pdf>
- Rafferty, A. E., & Griffin, M. A. (2004). Dimensions of transformational leadership: Conceptual and empirical extensions. *The leadership quarterly*, 15(3), 329-354.  
<https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S1048984304000207>
- Rodríguez, N. (2000). Gestión escolar y calidad de la enseñanza. *Educere*, 4(10), 39-46.  
<https://www.redalyc.org/pdf/356/35641006.pdf>
- Rojero-Jiménez, R., Gómez-Romero, J., & Quintero-Robles, L. (2019). El liderazgo transformacional y su influencia en los atributos de los seguidores en las Mipymes mexicanas. *Estudios Gerenciales*, 35(151), 178-189.  
<http://www.scielo.org.co/pdf/eg/v35n151/0123-5923-eg-35-151-178.pdf>
- Sánchez, H., Reyes, C., & Mejía, K. (2018). *Manuel de términos en investigación científica, tecnológica y humanística*. Lima: Universidad Ricardo Palma.  
<https://www.urp.edu.pe/pdf/id/13350/n/libro-manual-de-terminos-en-investigacion.pdf>
- Serrano, K., Jaramillo, M., & Prieto, Y. (2022). El liderazgo transformacional y su incidencia en la gestión educativa de la escuela Héroes del Cenepa. *593 Digital Publisher CEIT*, 7(1). <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8292502>
- Tigre, Á. E., Delgado, O. W., & Gavilanes, J. V. (2016). Consideraciones generales acerca de la gestión educativa. *Dominio de las Ciencias*, 2(4), 179-190.  
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5802875>
- Vázquez, A. (2013). Interdependencia entre el liderazgo transformacional, cultura organizacional y cambio educativo: Una reflexión. *REICE. Revista Iberoamericana sobre Calidad, Eficacia y Cambio en Educación*, 11(1), 73-91.  
<https://www.redalyc.org/pdf/551/55125665006.pdf>

Villafuerte, J., & Verdozoto, J. (2021). El liderazgo transformacional y su impacto en las organizaciones: género y consecuencias a largo plazo. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 5(5), 10339-10359.

<https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/1074>

Waters, T., Marzano, R. J., & McNulty, B. (2004). McREL's balanced leadership framework: Developing the science of educational leadership. *Ers Spectrum*, 22(1), 4-10.

[https://www.researchgate.net/profile/Robert-](https://www.researchgate.net/profile/Robert-Marzano/publication/253356444_McREL%27s_Balanced_Leadership_Framework_Developing_the_Science_of_Educational_Leadership/links/56f26c0708ae4744a921c5c3/McRELs-Balanced-Leadership-Framework-Developing-the-Science-o)

[Marzano/publication/253356444\\_McREL%27s\\_Balanced\\_Leadership\\_Framework\\_Developing\\_the\\_Science\\_of\\_Educational\\_Leadership/links/56f26c0708ae4744a921c5c3/McRELs-Balanced-Leadership-Framework-Developing-the-Science-o](https://www.researchgate.net/profile/Robert-Marzano/publication/253356444_McREL%27s_Balanced_Leadership_Framework_Developing_the_Science_of_Educational_Leadership/links/56f26c0708ae4744a921c5c3/McRELs-Balanced-Leadership-Framework-Developing-the-Science-o)

## **ANEXOS**

## Anexo 01. Matriz de consistencia

Modelo de gestión educativa para el desarrollo del liderazgo transformacional en la gerencia educativa de la I.E 10813 La Traposa- Pitipo			
PROBLEMA GENERAL	OBJETIVO GENERAL	HIPOTESIS GENERAL	METODOLOGÍA
¿De qué manera el modelo de gestión educativa desarrollará el liderazgo transformacional en la IE 10813 La Traposa- Pitipo?	Proponer un modelo de gestión educativa para el desarrollo del liderazgo transformacional en la I.E 10813 La Traposa- Pitipo	Al diseñar el modelo de gestión educativa desarrollará el liderazgo transformacional en la I.E 10813 La Traposa- Pitipo,	<b>Tipo:</b> Básica <b>Enfoque:</b> Cuantitativo <b>Diseño:</b> No-Experimental <b>Nivel:</b> Descriptivo-propositiva <b>Población:</b> 16 docentes de la I I.E 10813 La Traposa- Pitipo <b>Muestra:</b> 16 docentes de la I.E 10813 La Traposa- Pitipo <b>Técnica:</b> Encuesta <b>Instrumento:</b> Cuestionario
PROBLEMAS ESPECÍFICOS	OBJETIVOS ESPECÍFICOS		
¿Cuál es el nivel del liderazgo transformacional en la IE 10813 La Traposa- Pitipo?	Identificar el nivel del liderazgo transformacional en la I.E 10813 La Traposa- Pitipo.		
¿Cómo se diseñará y fundamentará teóricamente el modelo de gestión educativa para el desarrollo del liderazgo transformacional en la IE 10813 La Traposa- Pitipo?	Diseñar y fundamentar teóricamente el modelo de gestión educativa para el desarrollo del liderazgo transformacional en la I.E 10813 La Traposa- Pitipo.		
¿Cómo se validará el modelo de gestión educativa para el desarrollo del liderazgo transformacional en la IE 10813 La Traposa- Pitipo?	Validar el modelo de gestión educativa para el desarrollo del liderazgo transformacional en la I.E 10813 La Traposa- Pitipo.		

## Anexo 02. Matriz de consistencia

Variable	Def. Conceptual	Def. Operacional	Dimensiones	Indicadores
Gestión educativa	Es una disciplina y práctica que se centra en la administración eficiente y efectiva de instituciones educativas y sistemas, esta área de estudio y trabajo abarca la planificación, organización, dirección y control de los recursos y procesos necesarios para proporcionar educación de calidad (Amanchukwu et al., 2015).	La gestión educativa refiere a las estrategia y procesos que se implementa para dirigir, organizar y supervisar el funcionamiento de la institución educativa para mejorar su eficacia.	Organizacional	Organigrama Distribución de tareas División del trabajo
			Pedagógico- didáctica	Modalidades de enseñanza Teorías de enseñanza y aprendizaje Valor y significado de los saberes Criterios de evaluación
			Comunidad	Participación en la toma de decisiones Consideración de demandas
			Administración	Gestión de recursos humanos
				Gestión de recursos financieros Manejo de información para la toma de decisiones.
Liderazgo transformacional	Se refiere a un estilo de liderazgo que busca inspirar y motivar a educadores y estudiantes para lograr cambios significativos y mejoras en el entorno educativo (Rojas et al., 2020)	El liderazgo transformacional refiere al estilo de liderazgo en el cual el líder inspira, motiva y fomenta cambios positivos en sus seguidores.	Influencia idealizada	Modelo a seguir Inspiración para el aprendizaje
			Motivación inspiracional	Visión compartida Espíritu de equipo
			Estimulación intelectual	Pensamiento crítico Fomento de autoevaluación
			Consideración individualizada	Colaboración individualizada
				Empatía

### Anexo 03. Cuestionario

#### CUESTIONARIO DE LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL

Estimado/a Docente, agradecemos su participación en este estudio sobre el liderazgo transformacional en el ámbito docente.

Sus respuestas son esenciales para proporcionar una visión integral, asimismo, la información recopilada contribuirá a desarrollar sesiones específicas que promuevan un ambiente colaborativo y saludable para todos los docentes. Aseguramos la confidencialidad de sus respuestas, y los resultados se utilizarán únicamente con fines de investigación y mejora institucional.

D	N°	Ítems	1	2	3	4	5
Influencia idealizada	1	Considero que mi comportamiento y actitud en el aula sirven como un buen ejemplo para mis estudiantes.					
	2	Creo que mis estudiantes me ven como un referente positivo en su desarrollo académico y personal.					
	3	Siento que mi forma de enseñar y actuar inspira a mis estudiantes a ser mejores personas.					
	4	Creo que mis métodos de enseñanza motivan a los estudiantes a aprender con entusiasmo.					
	5	Siento que mi pasión por la materia que enseño se transmite e inspira a mis estudiantes.					
	6	Pienso que mi enfoque pedagógico despierta la curiosidad y el interés por aprender en mis estudiantes.					
Motivación inspiracional	7	Mis estudiantes comprenden y se sienten parte de los objetivos educativos que he establecido en el aula.					
	8	Creo que hay una alineación clara entre mis metas como educador y las aspiraciones de mis estudiantes.					
	9	Siento que mis estudiantes y yo compartimos una visión común sobre lo que queremos lograr en el aula.					
	10	Considero que fomento eficazmente el trabajo en equipo y la colaboración entre mis estudiantes.					
	11	Siento que mis estudiantes muestran un fuerte sentido de solidaridad y apoyo mutuo en las actividades de clase.					

	<b>12</b>	Creo que en mi aula se promueve un ambiente donde el trabajo en equipo es valorado y practicado regularmente.						
<b>Estimulación intelectual</b>	<b>13</b>	Mis estrategias de enseñanza promueven eficazmente el pensamiento crítico entre mis estudiantes.						
	<b>14</b>	Considero que mis estudiantes son capaces de analizar y cuestionar críticamente la información que se les presenta.						
	<b>15</b>	Siento que mis métodos pedagógicos ayudan a los estudiantes a desarrollar habilidades de razonamiento y análisis independiente.						
	<b>16</b>	Regularmente animo a mis estudiantes a reflexionar críticamente sobre su propio aprendizaje y desempeño.						
	<b>17</b>	Creo que mis estudiantes tienen una buena capacidad para autoevaluarse y establecer metas de mejora personal.						
	<b>18</b>	Utilizo herramientas y técnicas que ayudan a los estudiantes a ser conscientes de sus fortalezas y áreas de mejora.						
<b>Consideración individualizada</b>	<b>19</b>	Adapto mi enseñanza para atender las necesidades individuales de aprendizaje de cada estudiante.						
	<b>20</b>	Siento que soy efectivo en proporcionar atención y recursos personalizados para facilitar el aprendizaje individual.						
	<b>21</b>	Considero que mi enfoque pedagógico permite una colaboración efectiva que respeta las diferencias individuales de mis estudiantes.						
	<b>22</b>	Comprendo y me preocupo por los sentimientos y situaciones personales de mis estudiantes.						
	<b>23</b>	Creo que mis estudiantes se sienten escuchados y entendidos en mi aula.						
	<b>24</b>	Siento que mi capacidad para empatizar con los estudiantes mejora su experiencia de aprendizaje y bienestar en el aula.						

## Anexo 04. Validación del instrumento

### INSTRUMENTO DE VALIDACION NO EXPERIMENTAL POR JUICIO DE EXPERTOS

<b>Modelo de gestión educativa para el desarrollo del liderazgo transformacional en la gerencia educativa de la I.E 10813 La Traposa- Pitipo</b>	
<b>3. DATOS DE LA TESISISTA</b>	
<b>NOMBRE</b>	Bertha Tenorio
<b>4. INSTRUMENTO EVALUADO</b>	Cuestionario
<b>5. OBJETIVOS DEL INSTRUMENTO:</b>	
<b>5.1. GENERAL:</b> Validar un instrumento que permita medir la variable: Liderazgo transformacional en los docentes de la I.E 10813 La Traposa- Pitipo"	

### EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente	Regular	Buena	Muy Buena	Excelente
1.CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado.					X
2.OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.					X
3.ACTUALIDAD	Adecuado al objetivo propuesto.					X
4.ORGANIZACION	Existe una organización lógica.					X
5.SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad					X
6.INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos de las estrategias					X
7.CONSISTENCIA	Basado en aspectos teórico-científicos					X
8.COHERENCIA	Entre la dimensión e indicador					X
9.METODOLOGIA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico					X
10. OPORTUNIDAD	El instrumento ha sido aplicado en el momento oportuno o más adecuado.					X
PROMEDIO DE VALIDACION						

Leyenda:

Deficiente 00-00	Regular 01-10	Buena 11-20	Muy Buena 11-30	Excelente 31-40
				✓

  
 Orbelinda Sánchez Oblitas  
 Firma del Juez experto



**INSTRUMENTO DE VALIDACION NO EXPERIMENTAL POR JUICIO DE  
EXPERTOS**

<b>Modelo de gestión educativa para el desarrollo del liderazgo transformacional en la gerencia educativa de la I.E 10813 La Traposa- Pitipo</b>	
<b>3. DATOS DE LA TESIS</b>	
<b>NOMBRE</b>	Bertha Tenorio
<b>4. INSTRUMENTO EVALUADO</b>	Cuestionario
<b>5. OBJETIVOS DEL INSTRUMENTO:</b>	
<b>5.1. GENERAL:</b> Validar un instrumento que permita medir la variable: Liderazgo transformacional en los docentes de la I.E 10813 La Traposa- Pitipo"	

**EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO**

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente	Regular	Buena	Muy Buena	Excelente
1.CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado.					X
2.OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.					X
3.ACTUALIDAD	Adecuado al objetivo propuesto.					X
4.ORGANIZACION	Existe una organización lógica.					X
5.SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad					X
6.INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos de las estrategias					X
7.CONSISTENCIA	Basado en aspectos teórico-científicos					X
8.COHERENCIA	Entre la dimensión e indicador					X
9.METODOLOGIA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico					X
10. OPORTUNIDAD	El instrumento ha sido aplicado en el momento oportuno o más adecuado.					X
PROMEDIO DE VALIDACION						

Leyenda:

Deficiente 00-00	Regular 01-10	Buena 11-20	Muy Buena 11-30	Excelente 31-40
				✓

  
 Armando Carhuatocto Huamán  
 Firma del Juez experto

## INSTRUMENTO DE VALIDACION NO EXPERIMENTAL POR JUICIO DE EXPERTOS

<b>Modelo de gestión educativa para el desarrollo del liderazgo transformacional en la gerencia educativa de la I.E 10813 La Traposa- Pitipo</b>	
<b>3. DATOS DE LA TESIS</b>	
<b>NOMBRE</b>	Bertha Tenorio
<b>4. INSTRUMENTO EVALUADO</b>	Cuestionario
<b>5. OBJETIVOS DEL INSTRUMENTO:</b>	
<b>5.1. GENERAL:</b> Validar un instrumento que permita medir la variable: Liderazgo transformacional en los docentes de la I.E 10813 La Traposa- Pitipo"	

### EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente	Regular	Buena	Muy Buena	Excelente
1.CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado.					X
2.OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.					X
3.ACTUALIDAD	Adecuado al objetivo propuesto.					X
4.ORGANIZACION	Existe una organización lógica.					X
5.SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad					X
6.INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos de las estrategias					X
7.CONSISTENCIA	Basado en aspectos teórico-científicos					X
8.COHERENCIA	Entre la dimensión e indicador					X
9.METODOLOGIA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico					X
10. OPORTUNIDAD	El instrumento ha sido aplicado en el momento oportuno o más adecuado.					X
PROMEDIO DE VALIDACION						

Legenda:

Deficiente 00-00	Regular 01-10	Buena 11-20	Muy Buena 11-30	Excelente 31-40
				✓

  
 Juan Huertas Villegas  
 Firma del Juez experto

## Anexo 05. Validación de la propuesta

### I. DATOS GENERALES:

- **NOMBRES Y APELLIDOS:** Mg. Evert José Fernández Vásquez
- **ESPECIALIDAD:** Maestro en Ciencias Sociales con mención en Políticas Sociales: Gerencia Social
- **CARGO:** Docente universitario en la Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo

### II. EVALUACIÓN:

**Indicación:** Calificar en base a la escala de 1 a 20.

CRITERIO	CARACTERÍSTICAS	NO LOGRADO	LOGRADO
PROPUESTA	Fundamenta el fin de la propuesta planteada. <b>Puntaje (0-3)</b>		3
	Congruencia entre los objetivos específicos de la investigación el objetivo general de la propuesta. <b>Puntaje (0-5)</b>		5
	Se define de manera clara y precisa las estrategias planteadas en la propuesta. <b>Puntaje (0-5)</b>		4
	Factibilidad del funcionamiento en la práctica de la propuesta. <b>Puntaje (0-3)</b>		3
	Congruencia entre la propuesta del plan y los indicadores considerados en cada sesión de aprendizaje. <b>Puntaje (0-3)</b>		3
	Claridad y orden en la propuesta planteada. <b>Puntaje (0-1)</b>		1
TOTAL			19

### RECOMENDACIONES GENERALES:

---

---



Firma

**I. DATOS GENERALES:**

- **NOMBRES Y APELLIDOS:** Dr. Miguel Alfaro Barrantes
- **ESPECIALIDAD:** Doctor en Ciencias de la Educación
- **CARGO:** Docente universitario en la Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo

**II. EVALUACIÓN:**

**Indicación:** Calificar en base a la escala de 1 a 20.

CRITERIO	CARACTERÍSTICAS	NO LOGRADO	LOGRADO
PROPUESTA	Fundamenta el fin de la propuesta planteada. <b>Puntaje (0-3)</b>		3
	Congruencia entre los objetivos específicos de la investigación el objetivo general de la propuesta. <b>Puntaje (0-5)</b>		5
	Se define de manera clara y precisa las estrategias planteadas en la propuesta. <b>Puntaje (0-5)</b>		5
	Factibilidad del funcionamiento en la práctica de la propuesta. <b>Puntaje (0-3)</b>		3
	Congruencia entre la propuesta del plan y los indicadores considerados en cada sesión de aprendizaje. <b>Puntaje (0-3)</b>		3
	Claridad y orden en la propuesta planteada. <b>Puntaje (0-1)</b>		1
TOTAL			20

**RECOMENDACIONES GENERALES:**

---

---

  
Firma

**I. DATOS GENERALES:**

- **NOMBRES Y APELLIDOS:** Mg. Segundo Enrique Vásquez Zuloeta
- **ESPECIALIDAD:** Maestro en Administración con mención en Gerencia Pública
- **CARGO:** Docente universitario en la Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo

**II. EVALUACIÓN:**

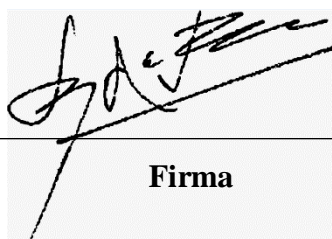
**Indicación:** Calificar en base a la escala de 1 a 20.

CRITERIO	CARACTERÍSTICAS	NO LOGRADO	LOGRADO
PROPUESTA	Fundamenta el fin de la propuesta planteada. <b>Puntaje (0-3)</b>		3
	Congruencia entre los objetivos específicos de la investigación el objetivo general de la propuesta. <b>Puntaje (0-5)</b>		5
	Se define de manera clara y precisa las estrategias planteadas en la propuesta. <b>Puntaje (0-5)</b>		5
	Factibilidad del funcionamiento en la práctica de la propuesta. <b>Puntaje (0-3)</b>		3
	Congruencia entre la propuesta del plan y los indicadores considerados en cada sesión de aprendizaje. <b>Puntaje (0-3)</b>		3
	Claridad y orden en la propuesta planteada. <b>Puntaje (0-1)</b>		1
TOTAL			20

**RECOMENDACIONES GENERALES:**

---

---

  
Firma

## Anexo 06.

### Sesiones de aprendizaje

#### Introducción al Liderazgo Transformacional

##### Sesión N° 1

Identificando necesidades de nuestra comunidad educativa		
Objetivo	Indicadores	Materiales/recursos
Analizar de manera colaborativa las demandas y expectativas de los diferentes actores de la comunidad educativa, para incorporarlas en la gestión institucional con enfoque de liderazgo transformacional.	Participan 8 de 10 representantes de los grupos de interés invitados Se identifican al menos 5 necesidades o expectativas por cada grupo de interés Se categorizan y priorizan las principales demandas colectivas de la comunidad	Papelógrafos, plumones, cinta adhesiva Tarjetas de cartulina de colores Computadora y proyector

Etapas	Desarrollo	Tiempo
Inicio	El facilitador expone sobre la importancia de identificar intereses y demandas de la comunidad para una gestión participativa. Se constituye grupos de trabajo por cada representación (padres, estudiantes, docentes, etc.)	2 horas
Desarrollo:	En cada grupo se analizan las expectativas específicas y se plasman en tarjetas (30 min) Un representante comparte las demandas de su grupo en plenaria (15 min)	

	<p>Se agrupan demandas similares en categorías en un papelógrafo (15 min)</p> <p>Se realiza votación para priorizar las 5 expectativas colectivas claves (10 min)</p> <p>Se formulan conclusiones sobre cómo incorporarlas para mejorar en gestión institucional (15 min)</p>	
Final:	<p>Recapitulación de las demandas priorizadas</p> <p>Compromisos para dar respuesta e incorporarlas en la gestión institucional con liderazgo transformacional.</p>	

Sesión N° 2

Definiendo nuestra filosofía institucional		
Objetivo	Indicadores	Materiales/recursos
Construir de manera participativa y consensuada en los maestros la filosofía institucional, expresada en los principios, valores, visión y misión que guiarán el desarrollo del liderazgo transformacional.	<p>Participan e interactúan todo el personal docente</p> <p>Se definen por consenso 5 valores institucionales clave</p> <p>Se redacta una misión y visión acorde a dichos valores</p>	<p>Papelógrafos</p> <p>Pizarra</p> <p>Tarjetas de cartulina</p> <p>Marcadores</p> <p>Computadora para capturar los acuerdos</p>

Etapas	Desarrollo	Tiempo
Inicio	<p>El coordinador contextualiza la importancia de tener una filosofía compartida que oriente la labor docente y transmita liderazgo.</p> <p>Se comparten los objetivos de la sesión y enfatiza la necesidad de participación de todos y escucha activa.</p>	2 hora
Desarrollo:	<p>Se distribuyen tarjetas para que cada docente escriba 3 valores que considera críticos para la institución (10 minutos)</p> <p>Se agrupan las tarjetas según similitud de valores y se discuten para identificar los más importantes (20 minutos).</p> <p>Selección de 5 valores centrales mediante votación (15 minutos).</p> <p>Redacción grupal de principios fundamentales basados en esos 5 valores (20 minutos).</p>	



	Lluvia de ideas y redacción participativa de misión y visión de la institución (25 minutos)	
Final:	<p>Se repasan y leen los principios, valores, misión y visión definidos.</p> <p>Se abre espacio para comentarios finales y compromisos de los docentes con esa filosofía.</p> <p>Se cierra la sesión resaltando la importancia de aplicar en el quehacer diario estos elementos institucionales, sirviendo de ejemplo e inspirando un liderazgo transformador.</p>	

### **Desarrollo de la visión y valores institucionales**

#### Sesión N° 3

<b>Información para la mejora institucional</b>		
<b>Objetivo</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Materiales/recursos</b>
Diseñar de manera colaborativa un sistema de información eficiente que provea datos relevantes para la autogestión y la mejora continua de la institución educativa.	<p>Participación activa del 80% de docentes invitados</p> <p>Se mapean 5 procesos institucionales claves</p> <p>Se define un cuadro de mando integral con 8 indicadores principales</p>	<p>Pizarra</p> <p>Papelógrafos</p> <p>Post its</p> <p>Plumones</p> <p>Masking tape</p>

<b>Etapas</b>	<b>Desarrollo</b>	<b>Tiempo</b>
Inicio	Introducción al concepto de sistemas de información para la mejora institucional  Dialogo: ¿qué información es más relevante en nuestra gestión?	2 horas
Desarrollo	Identificación colectiva de procesos institucionales claves (20 min)  Trabajo en equipos: definición de indicadores de los procesos (30 min)  Plenaria: integración de cuadro de mando con indicadores compartidos (20 min)  Completar el mapa de procesos y sistema de información (10 min)	
Final	Recapitulación de lo desarrollado  Compromisos para implementación del sistema.	

#### Sesión N° 4

<b>¿Adoptar o no teorías educativas de vanguardia?</b>		
<b>Objetivo</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Materiales/recursos</b>
Generar una reflexión crítica mediante un debate controversial sobre los beneficios y precauciones de implementar teorías innovadoras para mejorar procesos de aprendizaje en la institución.	Participación argumentada de 7 de 8 docentes en el debate  Se plantean al menos 3 precauciones y 3 beneficios bien sustentados  Se llega a 2 acuerdos sobre adopción o no de teorías discutidas	Lecturas sobre conectivismo, pedagogía crítica y educación cuántica  Videos cortos  Diapositivas de apoyo para la exposición inicial  Papelógrafos

<b>Etapas</b>	<b>Desarrollo</b>	<b>Tiempo</b>
Inicio	Encuesta diagnóstica inicial sobre postura de adopción de teorías Presentación de teorías educativas innovadoras	2 horas
Desarrollo	Conformación de 2 grupos: enfoque a favor y en contra (5 min) Preparación de argumentos para el debate (10 min) Desarrollo de debate con réplicas alternadas (30 min) Elaboración de conclusiones (15 min) Acuerdos finales sobre incorporación de elementos (15 min)	
Final	Recapitulación sobre puesta en práctica refleja e informada de innovaciones Encuesta diagnóstica final para verificar cambios	

### **Gestión del cambio en la institución educativa**

Sesión N° 5

<b>Aprendiendo a resolver problemas como investigadores</b>		
<b>Objetivo</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Materiales/recursos</b>
Capacitar a los docentes en la implementación del Aprendizaje Basado en Indagación y Solución de Problemas, mediante una simulación grupal de investigación que incremente su motivación para aplicarlo.	El 95% de los docentes participa activamente en la simulación Los equipos docentes logran resolver el problema mediante la indagación El 85% se muestra motivado a implementar esta metodología en su curso	Guía de actividades de simulación Tablets para búsqueda de información Materiales de laboratorio Papelógrafos, plumones, masking tape

<b>Etapas</b>	<b>Desarrollo</b>	<b>Tiempo</b>
Inicio	Cuestionario inicial sobre resolución de problemas Introducción conceptual al enfoque de indagación	4 horas
Desarrollo:	Conformación de equipos de investigación temática Entrega de guía con el problema a resolver Búsqueda en tablets de información (30 min) Diseño de un experimento o prototipo de solución (60 min) Implementación de la solución (30 min) Socialización y evaluación groups (30 min)	
Final:	Recapitulación de experiencias y aprendizajes Motivación e indicaciones para implementación en aula	

### **Comunicación efectiva y escucha activa**

Sesión N° 6

<b>Fortaleciendo habilidades blandas</b>		
<b>Objetivo</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Materiales/recursos</b>
Desarrollar habilidades blandas sobre comunicación asertiva, empatía y manejo de conflictos en los docentes, mediante juegos de roles y ejercicios vivenciales para mejorar las relaciones	Participación del 100% de docentes invitados en las dinámicas Muestran apropiación de al menos 5 técnicas para aplicar habilidades blandas	Casos impresos Disfraces, mascararas Pelota, cuerda Papel, lapiceros Videos Motivacionales Rotafolios

interpersonales en la institución	El 90% valora positivamente la utilidad de las dinámicas realizadas	
-----------------------------------	---	--

Etapas	Desarrollo	Tiempo
Inicio	Dinámica de sensibilización sobre necesidad habilidades blandas Exposición introductoria al tema	4 horas
Desarrollo:	Juego de roles de situación de comunicación difícil (60 min) Ejercicio en parejas de escucha activa sobre un problema (30 min) Simulación sobre negociación en un conflicto con máscaras (60 min) Evaluación de las dinámicas (30 min)	
Final:	Recapitulación e identificación de aprendizajes Compromisos de mejora continua en estas habilidades	

### Sesión N° 7

Mejorando el diálogo con nuestros estudiantes		
Objetivo	Indicadores	Materiales/recursos
Desarrollar habilidades de escucha activa y comunicación asertiva en los docentes, mediante ejercicios prácticos, para mejorar la calidad de interacción con los estudiantes.	Participación del 100% de docentes en las dinámicas Ponen en práctica las técnicas de escucha activa y mensajes en primera persona El 85% se compromete a aplicar lo aprendido en su labor diaria	Casos impresos Pelota Video motivador Papelógrafos, plumones Equipo multimedia

<b>Etapas</b>	<b>Desarrollo</b>	<b>Tiempo</b>
Inicio	Dinámica de sensibilización sobre barreras en la comunicación Exposición conceptual sobre habilidades destacadas	4 horas
Desarrollo:	Demostración de técnicas de escucha activa (30 min) Juego de roles en parejas de situaciones docente-alumno (60 min) Ejercicio: redacción individual de mensajes asertivos (30 min) Socialización colectiva voluntaria (30 min) Recomendaciones finales (30 min)	
Final:	Recapitulación e identificación de aprendizajes Compromisos personales de implementación	

### **Estimulación intelectual e innovación pedagógica**

Sesión N° 8

<b>Nuevas metodologías didácticas activas</b>		
<b>Objetivo</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Materiales/recursos</b>
Capacitar a los docentes en metodologías didácticas activas, a través de una experiencia vivencial como estudiantes, para promover su implementación en el aula mejorando el aprendizaje.	El 90% de docentes participa activamente de las dinámicas. Los participantes diseñan una sesión de clase con alguna nueva metodología El 80% declara que aplicará en su práctica alguna de las metodologías	Diapositivas Videos Casos impresos Papel, plumones, pizarra Dados, fichas, cuerda, pelota

<b>Etapas</b>	<b>Desarrollo</b>	<b>Tiempo</b>
Inicio	Introducción conceptual sobre nuevas metodologías didácticas  Dinámica: Cambio de puesto según metodología que usa	4 horas
Desarrollo:	Exposición dialogada sobre Aprendizaje Basado en Proyectos (30 min)  Simulación ABP sobre diseño de parque temático (60 min)  Receso  Exposición sobre Aprendizaje Cooperativo (30 min)  Actividad grupal de Rompecabezas (20 min)  Diseño de plan de sesión con nuevas metodologías (40 min)	
Final:	Presentación de planes de sesión  Recapitulación y compromisos de implementación	

### **Estimulación intelectual e innovación pedagógica**

Sesión N° 9

<b>Diseñando nuestro plan de desarrollo</b>		
<b>Objetivo</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Materiales/recursos</b>
Elaborar participativamente planes individuales de desarrollo profesional para los docentes, en base al reconocimiento de sus necesidades particulares de crecimiento y metas profesionales.	Participación activa del 90% de docentes convocados  Se completan 10 plantillas con planes personalizados  Al menos el 80% valora positivamente la utilidad del plan diseñado	Plantillas impresas de planes  Perfiles de puestos  Videos ilustrativos  Papelógrafos, plumones

<b>Etapas</b>	<b>Desarrollo</b>	<b>Tiempo</b>
Inicio	Dinámica activa sobre talentos personales Presentación sobre utilidad de la planificación personalizada	4 horas
Desarrollo:	Autodiagnóstico de competencias técnicas y blandas (30 min) Análisis individual de brechas con perfil ideal (20 min) Socialización de planes tentativos en parejas (15 min) Formulación borrador de plan en plantillas (60 min) Plenaria de consulta sobre planes (40 min) Ajuste individual final del plan (15 min)	
Final:	Recapitulación de aprendizajes colectivos Motivación para ejecutar los planes diseñados	

### **Liderazgo ético e influencia idealizada**

Sesión N° 10

<b>Liderando con el ejemplo</b>		
<b>Objetivo</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Materiales/recursos</b>
Reflexionar sobre el rol modelo que tiene el docente, analizando las actitudes y comportamientos que generan influencia e inspiran confianza en los estudiantes para formarlos integralmente.	El 80% de los docentes participa activamente en los debates. Se identifican al menos 10 cualidades de un docente influyente	Video sobre docentes inspiradores Diapositivas en PowerPoint Papelógrafos, plumones.



	Cada docente asume por lo menos 2 compromisos de mejora.	
--	--	--

<b>Etapas</b>	<b>Desarrollo</b>	<b>Tiempo</b>
Inicio	<p>Presentar video testimonial sobre docentes que marcaron positivamente la vida de algunas personas</p> <p>Dialogo sobre qué cualidades resaltan de esos docentes</p>	2 horas
Desarrollo:	<p>Exposición sobre rol modelo y principios de conducta ética docente (20 min)</p> <p>Trabajo en grupos: Identificar 10 comportamientos que generan influencia idealizada en estudiantes (30 min)</p> <p>Puesta en común de ideas con papelógrafo colaborativo (15 min)</p> <p>Espacio individual de reflexión sobre aspectos a mejor para ser referente ético e inspirador (10 min)</p> <p>Ronda de compromisos personales (10 min)</p>	
Final:	<p>Recapitulación sobre responsabilidad de enseñar también con el ejemplo diario</p> <p>Invitar a docentes a ser agentes de cambio positivo desde su influencia personal.</p>	

## Gestión de equipo y trabajo colaborativo

Sesión N° 11

Liderando en equipo		
Objetivo	Indicadores	Materiales/recursos
Promover el liderazgo participativo de los docentes mediante estrategias colaborativas de trabajo en equipo y toma de decisiones conjunta.	<p>El 80% de docentes participa en la dinámica grupal</p> <p>Se definen 5 ideas para promover liderazgo participativo</p> <p>Se asignan roles y compromisos para el plan de acción</p>	<p>Diapositivas sobre trabajo en equipo</p> <p>Video ilustrativo</p> <p>Papelógrafos, plumones, post its.</p>

Etapas	Desarrollo	Tiempo
Inicio	<p>Presentar conceptos de liderazgo participativo en educación</p> <p>Preguntas motivadoras sobre experiencias de liderazgo colaborativo</p>	2 horas
Desarrollo:	<p>Conformar equipos para identificar ideas de gestión participativa (20 min)</p> <p>Socialización de las propuestas en plenaria (15 min)</p> <p>Discusión y selección integrada de las 5 mejores ideas (15 min)</p> <p>Formulación del plan para implementarlas (roles, cronograma) (30 min)</p> <p>Presentación del plan de cada equipo (10 min)</p>	
Final:	<p>Recapitulación sobre aprendizajes</p> <p>Invitar al compromiso para la mejora continua de un liderazgo participativo</p>	

**Fortaleciendo el trabajo en equipo**

Objetivo	Indicadores	Materiales/recursos
Mejorar el desempeño de los equipos docentes de gestión escolar mediante dinámicas vivenciales que incrementen la confianza, comunicación y cohesión.	<p>Participación del 90% de docentes en las dinámicas grupales.</p> <p>Los equipos logran cumplir a cabalidad las tareas designadas.</p> <p>El 80% tiene una percepción positiva de mejora del trabajo en equipo.</p>	<p>Pelota</p> <p>Cuerda</p> <p>Vendas para ojos</p> <p>Tarjetas y plumones</p> <p>Hojas de evaluación</p>

Etapas	Desarrollo	Tiempo
Inicio	<p>Dialogo introductorio sobre importancia de un equipo cohesionado</p> <p>Presentación de objetivos y agenda de dinámicas</p>	2 horas
Desarrollo:	<p>Actividad de la telaraña: Tensar cuerda entre el equipo (15 min)</p> <p>Ejercicio de confianza de caída hacia atrás (15 min)</p> <p>Dinámica de dibujo colectivo con ojos vendados (15 min)</p> <p>Caso para resolver en equipos cooperativos (20 min)</p> <p>Evaluación de las dinámicas (15 min)</p>	
Final:	<p>Recapitulación de aprendizajes sobre comunicación y apoyo mutuo.</p> <p>Pautas para implementar en gestión de equipos docentes.</p>	

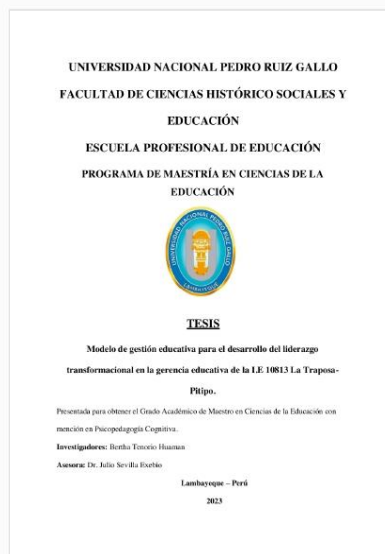


## Recibo digital

Este recibo confirma que su trabajo ha sido recibido por **Turnitin**. A continuación podrá ver la información del recibo con respecto a su entrega.

La primera página de tus entregas se muestra abajo.

Autor de la entrega: Bertha Tenorio  
Título del ejercicio: Quick Submit  
Título de la entrega: B.Tenorio\_if  
Nombre del archivo: INFORME-TENORIO.docx  
Tamaño del archivo: 1.24M  
Total páginas: 77  
Total de palabras: 13,348  
Total de caracteres: 80,417  
Fecha de entrega: 11-ene.-2024 01:20p. m. (UTC-0500)  
Identificador de la entrega... 2269508417



Derechos de autor 2024 Turnitin. Todos los derechos reservados.

  
-----  
Dr. Julio César Sevilla Exebio  
Asesor

## B.Tenorio\_if

### INFORME DE ORIGINALIDAD

16%	14%	6%	10%
INDICE DE SIMILITUD	FUENTES DE INTERNET	PUBLICACIONES	TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

### FUENTES PRIMARIAS

1	repositorio.ucv.edu.pe	3%
	Fuente de Internet	
2	1library.co	2%
	Fuente de Internet	
3	Submitted to Universidad Cesar Vallejo	1%
	Trabajo del estudiante	
4	Submitted to Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo	1%
	Trabajo del estudiante	
5	hdl.handle.net	1%
	Fuente de Internet	
6	repository.javeriana.edu.co	1%
	Fuente de Internet	
7	repositorio.unprg.edu.pe:8080	1%
	Fuente de Internet	
8	Submitted to Universidad de Guayaquil	1%
	Trabajo del estudiante	
9	repositorio.unprg.edu.pe	
	Fuente de Internet	

  
-----  
Dr. Julio César Sevilla Exebio  
Asesor

		1 %
10	Submitted to Submitted on 1685400870344 Trabajo del estudiante	<1 %
11	repositorio.upn.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
12	www.coursehero.com Fuente de Internet	<1 %
13	repositorio.uta.edu.ec Fuente de Internet	<1 %
14	Submitted to Universidad Pedagogica Trabajo del estudiante	<1 %
15	Mayra Jhoanna Parra Parra, Danny Christian Barbery Montoya, Glenda Maricela Ramón Poma. "El liderazgo en el Cuerpo de Bomberos de Cuenca: su influencia en situaciones de emergencia", Pacha. Revista de Estudios Contemporáneos del Sur Global, 2023 Publicación	<1 %

Excluir citas

Activo

Excluir coincidencias < 15 words

Excluir bibliografía

Activo



Dr. Julio César Sevilla Exebio  
Asesor