



UNIVERSIDAD PERUANA
CAYETANO HEREDIA
ESCUELA DE POSGRADO

LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL Y
GESTIÓN PEDAGÓGICA EN DOCENTES
DE UNA INSTITUCION EDUCATIVA
SUPERIOR TECNOLÓGICA DEL
DISTRITO DE VILLA EL SALVADOR.

TESIS PARA OPTAR EL GRADO DE
MAESTRO

EN DOCENCIA PROFESIONAL
TECNOLÓGICA

LUPERDI CASTILLO REYNALDO AMÉRICO

LIMA - PERÚ

2018

JURADO DE TESIS

PRESIDENTE

MG. MARÍA DEL ROSARIO RIVAS PLATA

SECRETARIO

MG. PATRICIA OSORIO DOMINGUEZ

VOCAL

DR. CARLOS BANCAYAN ORE

DEDICATORIA

A Dios, por iluminar nuestra vida

A mis padres, por darme la vida

A mis hermanos, por acompañarme siempre

A mi familia y seres queridos, por la felicidad que me brindan

Reynaldo

AGRADECIMIENTO

A Dios, por escuchar mis plegarias y darme muchas bendiciones.

A mi Mamá, por el sacrificio que hizo por nosotros sus hijos.

A mi hermana Carla, por su apoyo incondicional.

A mi asesora Dra. Elisa Robles, por sus consejos y orientaciones.

A mi institución SENATI que me cobija y me fortalece con el apoyo que brinda.

A mis compañeros de trabajo, que contribuyeron al logro de la presente investigación.

Reynaldo

Tabla de contenido

INTRODUCCIÓN	1
CAPÍTULO I.....	4
PLANTEAMIENTO DE LA INVESTIGACIÓN	4
1.1. Planteamiento del problema	4
1.2. Objetivos de la investigación.....	8
1.2.1 Objetivo general.....	8
1.2.2 Objetivos específicos	8
1.3. Justificación de la investigación.	9
CAPÍTULO II	11
MARCO TEÓRICO Y CONCEPTUAL	11
2.1. Antecedentes.....	11
2.2. Bases teóricas de la investigación.	18
2.2.1. Liderazgo	18
2.2.2 Gestión	28
CAPÍTULO III.....	57
SISTEMA DE HIPÓTESIS	57
3.1 Hipótesis General.	57
3.2. Hipótesis específicas	57
CAPÍTULO IV.....	59
METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN	59
4.1. Tipo y nivel de la investigación.....	59
4.2. Diseño de la investigación.....	59

4.3. Población y muestra	59
4.4. Operacionalización de variables.....	61
4.4.1 Definición y operacionalización de variables	61
4.5 Técnicas e Instrumentos.	63
4.5.1 Procedimientos.....	63
4.5.2 Técnicas.	63
4.5.3 Instrumentos.....	64
4.6 Plan de análisis.	73
4.7 Consideraciones éticas.....	73
CAPÍTULO V	75
RESULTADOS.....	75
5.1 Prueba de Normalidad	75
6.2 Estadística descriptiva	77
6.2.1 Indicadores de las características de liderazgo transformacional	77
6.2.2 Indicadores de planificación de la gestión pedagógica.....	77
6.2.3 Indicadores de ejecución de la gestión pedagógica	78
6.2.4 Indicadores de evaluación de la gestión pedagógica	79
6.3 Correlaciones.....	79
CAPÍTULO VI.....	83
DISCUSIÓN	83
CAPÍTULO VII	91
CONCLUSIONES	91
CAPÍTULO VIII	94
RECOMENDACIONES	94
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	97
ANEXOS.....	106

ÍNDICE DE FIGURA, CUADRO Y TABLAS	Página
Cuadro N° 1: Esquema operativo de las carreras formativas	37
Figura N° 1: Esquema de la Formación Específica	38
Figura N° 2: El docente de IEST y su gestión pedagógica	53
Cuadro N° 2: Personal docente por carrera	60
Cuadro N° 3: Definición y operacionalización de variable liderazgo transformacional	61
Cuadro N° 4: Definición y operacionalización de variable gestión pedagógica	62
Cuadro N° 5: Técnicas e instrumentos	63
Tabla N° 1: Correlaciones de liderazgo transformacional	66
Tabla N° 2: Alfa de Cronbach de liderazgo transformacional	67
Tabla N° 3: Correlaciones por índice de liderazgo transformacional	67
Tabla N° 4: Alfa de Cronbach para los indicadores de liderazgo transformacional	68
Tabla N° 5: Correlaciones variable gestión pedagógica	71
Tabla N° 6: Alfa de Cronbach de gestión pedagógica	72
Tabla N° 7: Correlaciones de las dimensiones de gestión pedagógica	72
Tabla N° 8: Alfa de Cronbach de los índices dimensiones de gestión pedagógica	73
Tabla N° 9: Prueba de Kolmogorov-Smirnov para una muestra de las variables liderazgo transformacional y gestión pedagógica	76

Tabla N° 10: Prueba de Kolmogorov-Smirnov para una muestra de las dimensiones planificación, ejecución y evaluación.	76
Tabla N° 11: Estadísticos descriptivos de liderazgo transformacional	77
Tabla N° 12: Estadísticos descriptivos de planificación de gestión pedagógica.	78
Tabla N° 13: Estadísticos descriptivos de ejecución de gestión pedagógica	78
Tabla N° 14: Estadísticos descriptivos de evaluación de gestión pedagógica	79
Tabla N° 15: Correlación liderazgo transformacional y gestión pedagógica	80
Gráfico N° 3: Diagrama de dispersión liderazgo transformacional y gestión pedagógica	80
Tabla N° 16: Correlación Liderazgo transformacional y planificación de gestión pedagógica.	81
Tabla N° 17: Correlación Liderazgo transformacional y ejecución de gestión pedagógica.	81
Tabla N° 18: Correlación Liderazgo transformacional y evaluación de gestión pedagógica.	82

RESUMEN

La investigación Liderazgo Transformacional y Gestión Pedagógica en docentes de una Institución Educativa Superior Tecnológica del distrito de Villa El Salvador surge de la necesidad de este tipo de liderazgo para que las instituciones educativas realicen cambios en especial la gestión pedagógica de sus docentes, debido al efecto de la globalización, por lo que el objetivo fue establecer la relación entre estas dos variables.

La investigación fue de enfoque cuantitativo, básica, de nivel descriptivo, diseño del tipo no experimental, correlacional y de corte transversal. La muestra representada por 72 docentes de las diferentes especialidades de la institución y los instrumentos aplicados a los docentes para valorar el nivel de liderazgo transformacional se aplicó el cuestionario de Medina (2010) y para medir el nivel de gestión pedagógica en aula una ficha de observación adaptada de Oliveros (2011) y Penalva (2013).

Se concluyó que existe una alta y significativa correlación de 0,656 entre liderazgo transformacional y gestión pedagógica. Con un valor moderado de 0,593 entre el liderazgo transformacional y la dimensión planificación en docentes, pero muestra una alta correlación de 0,615 con la dimensión ejecución en docentes y 0,670 con la dimensión evaluación en docentes. Es probable que el liderazgo en los docentes dirija sus acciones y los motive a que les permita planificar sus actividades en el aula, ejecutando estrategias, metodologías y aplicar los instrumentos de evaluación.

Palabras clave: Liderazgo Transformacional, Gestión Pedagógica,
docentes

ABSTRACT

The research work Transformational Leadership and Pedagogical Management in teachers of a Higher Technological Educational Institution of the district of Villa El Salvador arises from the need for this type of leadership so that educational institutions make changes especially the pedagogical management of their teachers, due to the effect of globalization, so the objective was to establish the relationship between these two variables.

The research was quantitative, basic, descriptive level, non-experimental, correlational and cross-sectional design. The sample represented by 72 teachers from the different specialties of the institution, and the instruments applied to the teachers to assess the level of transformational leadership were applied Medina's questionnaire (2010) and to measure the level of pedagogical management in classroom an observation sheet from Oliveros (2011) and Penalva (2013).

It is concluded that there is a high and significant correlation between transformational leadership and pedagogical management. With a moderate value of 0.593 between the transformational leadership and the planning dimension in teachers, but it shows a high correlation of 0.615 with the execution dimension in teachers and 0.670 with the evaluation dimension in teachers. Teachers' leadership is likely to direct their actions and motivate them to allows to plan their activities in the classroom, executing strategies, methodologies that allow them to apply criteria and the instruments of evaluation.

Keywords: Transformational Leadership, Pedagogical Management, teachers

INTRODUCCIÓN

En la actualidad, la educación superior se ha instituido en un instrumento de desarrollo de los países en un mundo globalizado y del conocimiento. En el Perú a pesar de que las instituciones de educación no universitaria han presentado un rápido crecimiento existe un subempleo de sus egresados debido a que su calidad educativa se encuentra en tela de juicio. Por lo que tiene que afrontar grandes retos que le permitan adaptarse a esta coyuntura, para ello requiere un liderazgo en especial de los docentes.

El liderazgo transformacional del docente persigue el progreso y crecimiento de las competencias de los estudiantes desde su accionar pedagógico buscando ser un modelo para ellos, también los estimulan promoviendo para ir más allá de los objetivos trazados y ser críticos en hacer las cosas. De similar forma, lograr en sus compañeros docentes el interés por realizar acciones de mejoramiento de la calidad educativa y promoviéndolos a ser líderes y dinamizadores del proceso enseñanza aprendizaje, por ser ellos los impulsores, facilitadores y gestores del cambio.

Esta investigación profundiza el conocimiento del liderazgo transformacional docente en una institución educativa superior tecnológica y como se relaciona con su gestión pedagógica buscando mejorar los procesos pedagógicos y el liderazgo, y lograr con ello las bases para los cambios que requieren las instituciones. Los docentes con mayor tiempo de permanencia en la institución realizan actividades de coordinación, que permite el desarrollo de un liderazgo entre el grupo de docentes de la carrera para lograr los cambios y mejora en la gestión pedagógica debido a su participación e influencia en la gestión educativa.

La estructura de la presente investigación se presenta en cinco capítulos: En el primer capítulo se realiza el planteamiento del problema del liderazgo transformacional y como se relaciona con la gestión pedagógica en docentes en un contexto de educación superior para una institución educativa tecnológica.

En el segundo capítulo se plantea el escenario teórico para establecer las relaciones entre la gestión pedagógica y la práctica del liderazgo transformacional desde el aporte de otras investigaciones y de la literatura, permite determinar las características de este liderazgo y los componentes de dicha gestión.

En el tercer capítulo se presenta la justificación del estudio y en el cuarto capítulo los objetivos planteados para llevar a cabo la presente investigación. En el quinto capítulo se formula la metodología, la población y muestra, la operacionalización de las variables, las técnicas, los instrumentos de recolección de datos, plan de análisis y las consideraciones éticas.

En el sexto capítulo se muestran los resultados con su correspondiente interpretación y en el séptimo capítulo se plantea la discusión de dichos

resultados. En el octavo capítulo se formulan las conclusiones y en el noveno capítulo las recomendaciones. Por último se presentan las referencias bibliográficas.

CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DE LA INVESTIGACIÓN

1.1. Planteamiento del problema

La educación superior a nivel mundial en tiempos que se ha desarrollado la globalización y la sociedad del conocimiento es responsabilidad de los estados, para lograr un desarrollo sostenible de sus naciones y con ello resolver los problemas de la sociedad que lo aquejan. Por lo que es necesario el aseguramiento de la calidad educativa. (UNESCO, 2009)

La Educación Superior demanda del liderazgo transformacional en sus docentes y de la gestión pedagógica por ser una ventaja para las instituciones educativas. Por ello, es prioritario el liderazgo de los docentes en las instituciones educativas por la exigencia de cambio que ha generado la globalización, éste cambio influirá en la dinámica académica que permita el desarrollo de actitudes y valores en los docentes y estudiantes.

El liderazgo se desarrolla en los docentes a diferentes niveles dependiendo del grado de responsabilidad, del tiempo de ejercicio que se revela dentro del contexto educativo tanto institucional como en aula. Sin embargo, este liderazgo puede decaer en el tiempo y se hace necesario fortalecerlo para dinamizar la gestión pedagógica en aula para apoyar el crecimiento y desarrollo de la organización por los cambios a realizar por los docentes y estudiantes.

De otro lado Medina (2010), en su investigación consideró al liderazgo transformacional en los docentes como una herramienta sistemática que permita obtener cambios para reorganizar a las instituciones educativas logrando incrementar su eficacia partir de la gestión educativa.

Como lo señala Carbonel (citado por Penalva, Hernández y Guerrero, 2013), el papel de docente se ha modificado para adaptarse a las nuevas necesidades educativas, y siendo este gestor de los procesos de enseñanza-aprendizaje y quien debe garantizar una adecuada gestión del aula se le demanda la capacidad de liderar el proceso pedagógico. Esta gestión se encuentra enmarcada dentro de la gestión pedagógica, comprendida en sus dimensiones planificación, ejecución y evaluación, en consecuencia es relevante.

En la Institución Superior la mayoría de profesores que trabajan en la institución no son docentes de formación, sin embargo realizan proceso de formar y es necesario conocer cómo están llevando la gestión pedagógica en el aula. Y como toda institución educativa necesita que su personal docente afronte los cambios necesarios para un adecuado liderazgo que influya en otros docentes y en la gestión pedagógica, que ayude a generar confianza, respeto y motive. Además,

tiene como finalidad descubrir y desarrollar las aptitudes y capacidades humanas de los estudiantes en el proceso de aprendizaje proporcionando los conocimientos, habilidades, actitudes y valores que le generen una vida activa productiva en su desempeño profesional.

Es por tanto necesario en el docente un fuerte liderazgo, en especial el transformacional que conlleve a una buena gestión pedagógica en el aula. En ese sentido se formula el siguiente problema de investigación:

¿Qué relación existe entre liderazgo transformacional y gestión pedagógica en docentes de una Institución Educativa Superior Tecnológica del distrito de Villa El Salvador?

Uno de los roles del docente de la IEST es la planificación con la finalidad de organizar su práctica educativa para reducir el nivel incertidumbre y anticipar las acciones y eventos dentro del aula. Por lo que, el docente debe definir sus objetivos para el logro de la misión y visión de la institución, sus adecuados procesos educativos que resuelvan los retos que afronta en función de las necesidades, condiciones y recursos de que dispone, asegurar el uso eficiente de los recursos a cargo y como hacer su práctica docente de enseñanza aprendizaje para que logre las competencias en los estudiantes.

Además, la institución se apoya de las coordinaciones por carrera para formar equipos de trabajos, para reuniones periódicas informativas y de trabajo, de supervisión y seguimiento lo cual permite desarrollar un liderazgo y dialogo entre pares para mejorar los procesos de enseñanza aprendizaje. En ese sentido se formula el primer problema específico de investigación:

¿Qué relación existe entre liderazgo transformacional y la planificación pedagógica en docentes de una Institución Educativa Superior Tecnológica del distrito de Villa El Salvador?

Los docentes para lograr las competencias en los alumnos tienen que combinar un conjunto de conocimientos con el aprendizaje de técnicas, destrezas y habilidades, y actitudes; éstas están coordinadas e integradas con la finalidad de aplicarlo en un contexto específico que resulta ser cambiante. Estos procesos formativos hacen de los estudiantes ser personas que sepan saber, hacer y ser, resuelvan los problemas y enfrenten las situaciones con eficiencia.

Por ello, los docentes con el uso de las estrategias didácticas y metodológicas deben buscar liderar la formación que relacione con los entornos de enseñanza aprendizaje y motivando a sus alumnos. En consecuencia, se formula el segundo problema específico de investigación:

¿Qué relación existe entre liderazgo transformacional y la ejecución pedagógica en docentes de una Institución Educativa Superior Tecnológica del distrito de Villa El Salvador?

Para Martins, Cammaroto, Neris y Canelón (2009) la evaluación debe orientar hacia la modificación de las conductas y rendimientos, que permita comprobar la eficacia de los logros obtenidos en función de los objetivos propuestos facilitando el perfeccionamiento de la acción docente. Y siendo, el liderazgo transformacional una herramienta que comprometa a rescatar las obligaciones de los docentes para el cambio, se motive y convenza que sus objetivos laborales son similares al de su institución.

Por lo cual se formula el tercer problema específico de investigación:

¿Qué relación existe entre liderazgo transformacional y la evaluación pedagógica en docentes de una Institución Educativa Superior Tecnológica del distrito de Villa El Salvador?

1.2. Objetivos de la investigación.

Entre los objetivos planteados para la investigación se tuvo:

1.2.1 Objetivo general

Determinar la relación que existe entre liderazgo transformacional y gestión pedagógica en docentes de una Institución Educativa Superior Tecnológica del distrito de Villa El Salvador.

1.2.2 Objetivos específicos

1.2.2.1. Establecer la relación entre liderazgo transformacional y planificación de gestión pedagógica en docentes de la Institución Educativa Superior Tecnológica del distrito de Villa El Salvador.

1.2.2.2 Establecer la relación entre liderazgo transformacional y ejecución de gestión pedagógica en docentes de la Institución Educativa Superior Tecnológica en el distrito de Villa El Salvador.

1.2.2.3. Establecer la relación entre liderazgo transformacional y evaluación de gestión pedagógica en docentes de la Institución Educativa Superior Tecnológica del distrito de Villa El Salvador.

1.3. Justificación de la investigación.

Se han realizado pocos estudios que analicen el liderazgo transformacional y gestión pedagógica en instituciones educativas de educación superior tecnológica. En tal sentido, esta investigación se justifica teóricamente porque profundiza en el conocimiento del liderazgo transformacional y su relación con la gestión pedagógica de los docentes de una institución educativa tecnológica, lo cual permitió revelar el liderazgo en las diferentes dimensiones de la gestión pedagógica como la planificación, la ejecución y evaluación.

Desde el aspecto práctico, esta investigación se justifica porque reconoce la gestión que los docentes vienen desarrollando en el aula y el liderazgo que los motiva. Además será de gran importancia para los docentes de institutos tecnológicos, monitores y multiplicadores pedagógicos.

Desde el aspecto metodológico, esta investigación aporta dos instrumentos validados que relacionan el liderazgo transformacional y la gestión pedagógica del docente, el cual al ser difundidos, genere nuevos estudios en otros ámbitos.

Esta investigación es pertinente porque se demanda desde documentos normativos, como el Proyecto Educativo Nacional (PEN) que la educación proporcione ciudadanos con capacidad de liderazgo e innovación y otras destrezas, para ello promoverá a las instituciones educativas con liderazgo el respaldo para cumplir los objetivos estratégicos y buscar en los ciudadanos el compromiso de desarrollar su comunidad, por lo que se hace necesario una docencia de calidad que gestione y aplique buenas prácticas pedagógicas.

Es relevante porque se constituye un aporte a la educación superior tecnológica del país, como referente para mejorar los procesos pedagógicos y el liderazgo transformacional, como lo señala el PEN establecer los procesos para un cambio institucional.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO Y CONCEPTUAL

2.1. Antecedentes

Entre los antecedentes a señalar se tiene:

Salinas (2014), en su investigación del tipo básico, descriptivo transversal y correlacional referido a la calidad de la gestión pedagógica y práctica docente, aplicó cuestionarios para medir cada variable a una muestra de 15 docentes, 3 directivos y 110 alumnos, evidenciando una relación directa y significativa entre dichas variables, también hay correlación significativa entre la dimensión currículo y la práctica docente; y no es significativa entre evaluación del aprendizaje y la práctica docente.

Cabrejos y Torres (2014), en su ensayo cuyo diseño es del tipo descriptivo, cuantitativo con enfoque epistemológico integrativo situacional, busca si el liderazgo transformacional favorece la gestión pedagógica del director. Se desarrolló en 10 instituciones educativas públicas del distrito de Lambayeque, con una población de 14 directivos y 189 docentes. Utilizaron dos instrumentos

adaptados del cuestionario de IPEBA, una para directores y la segunda para docentes. Los resultados obtenidos señalaron una gestión homogénea, enseñanza rutinaria centrada en lo administrativo en un 90% y en un 10% pedagógico, siendo su estructura organizacional rígida con funciones atomizadas en el director con un liderazgo transaccional en 95% de la institución.

Martínez (2013) en su estudio de caso tipo descriptivo ex post facto referido al liderazgo transformacional en la gestión educativa, aplicó a la muestra de 19 docentes el instrumento: Cuestionario Multifactor Leadership Questionnaire (MLQ) 5X versión corta, cuyos resultados señalan en el director influencia en el docente en 91.5%, motiva al docente en 93.5% y lo estimula en 96.1%; los docentes no le reconocen las otras características del liderazgo transformacional.

Cervera (2012), en su investigación descriptivo correlacional que relaciona el liderazgo transformacional del Director con el clima organizacional en Instituciones Educativas, aplicó a una muestra no probabilística de 171 docentes, una encuesta con dos cuestionarios para medir las dos variables. Concluyó que entre éstas variables existe una relación significativa, de forma similar las dimensiones de ambas variables presentaron correlación significativa.

Vásquez (2012), investigó acerca de los estilos de liderazgo de los docentes del nivel secundario en una muestra de 18 docentes y 90 alumnos. Esta investigación descriptiva se aplicó el cuestionario multifactorial de liderazgo (MLQ), forma 5X corta con 29 ítems para el estilo transformacional. El dominio del liderazgo transformacional y en las dimensiones según los estudiantes: Los docentes tuvieron un nivel medio (50% en estimulación y 77,8% en inspiración) y

un nivel bajo (18,9% en consideración y 38,9% en carisma). Según la autoevaluación: Un nivel medio en estimulación y consideración (77,8 y 72,2%) y con un nivel bajo en carisma e inspiración (38,9 y 44,4%).

Vargas (2010), en su estudio descriptivo realizado en grupos cooperativos acerca de la gestión pedagógica del trabajo docente, señala como una estrategia a éste trabajo cooperativo docente en la gestión pedagógica para planificar, ejecutar y en evaluación curricular. La muestra estuvo conformada por 66 docentes y 4 directivos. Aplicó 02 cuestionarios, para la valoración de la gestión pedagógica del Trabajo Docente en equipo y para el clima organizativo. En su análisis determinó que se practica el trabajo cooperativo en la gestión pedagógica de procesos, el 37% del trabajo coherente de los docentes está orientado con la práctica pedagógica, el 37% de los docentes consideran que la visión y misión motivan el dialogo, 48% con actitud favorable a la innovación, el 31% mostraron colaboración e interés por apoyar el trabajo de los demás.

Medina (2010), en su tesis descriptiva, exploratoria, indaga en colegios cooperativos el liderazgo transformacional de los docentes, con muestra elegida de una institución del universo de 21 colegios de gestión cooperativa, estuvo conformada por 1 Director, 4 coordinadores y 43 docentes a quienes se les aplicó una escala valorativa de actitudes para medir el liderazgo transformacional. Concluyó que el indicador con menor percepción según las variables presento los siguientes resultados; estimulación intelectual el 41.4%, la motivación que inspira al líder docente 54%, el acompañamiento del líder docente en el desarrollo de capacidades individuales el 60.4%, la influencia ética del líder docente en sus seguidores 56.2% y la tolerancia psicológica del líder docente 56.2%.

Sorados (2010), en su tesis descriptiva correlacional examina cómo influye el liderazgo en la calidad de la gestión educativa, se aplicó a muestra intencionada estratificada de 40 personas instrumentos como la encuesta por cuestionario, ficha de observación y entrevista no estructurada. Concluyó que el liderazgo de los directores presentó una relación positiva y significativa con la calidad de la gestión educativa, el 70% opinó que el desarrollo docente e institucional son coherentes con los objetivos institucionales, el 55% opinaron que la misión, visión y objetivos institucionales tienen afinidad con políticas educativas nacionales y calidad educativa, el 85% opinó que las acciones administrativas apoyan la labor pedagógica, el 80% que se fomenta las relaciones de confraternidad y cooperación, el 95% de los docentes aplican enfoques y metodologías que impulsan el aprendizaje.

Jiménez (2014), en su estudio relaciono el liderazgo transformacional de los directores con la motivación hacia el trabajo y el desempeño de docentes en una universidad, su diseño descriptivo correlacional, no experimental con una población de 189 docentes y muestra de 66 sujetos aplicó 3 instrumentos: Cuestionarios de motivación hacia el trabajo, de estilos de liderazgo y formato evaluación de desempeño docente; para el liderazgo transformacional una media entre 4,3 al 4,7 de las dimensiones carisma, estimulación, inspiración y consideración individualizada. No encontró correlación significativa entre liderazgo transformacional y desempeño docente, sin embargo estableció correlación significativa inversa con estimulación de la dimensión del liderazgo transformacional.

Lauro (2013) investigó la impresión de alumnos y docentes de educación básica dentro de gestión pedagógica del aula, el clima social de dichos centros y planteó la propuesta de mejora de la calidad educativa. Con una población de 02 docentes y 35 estudiantes. Esta investigación cuantitativa y cualitativa utilizó como métodos el descriptivo, analítico-sintético y las técnicas de investigación bibliográfica y de observación, encuesta y entrevistas. Utilizó cuatro cuestionarios y una ficha de observación. Los resultados evidenciaron que los alumnos valoraron las habilidades pedagógicas y didácticas en 82%, la aplicación de normas y reglamentos 89% y el clima del aula en 89%.

Para Penalva, Hernández y Guerrero (2013), en su estudio de caso de indagación descriptiva acerca de la gestión eficaz del docente en el aula lo señala como responsable. Investigaron la gestión docente de noveles y expertos, con una muestra de 4 docentes dos de ellos con menos de 2 años de experiencia y dos mayor a 8 años. Se les aplicó un cuestionario acerca de la gestión docente y un instrumento, de observación diaria por dos semanas acerca de la gestión del aula. Concluyeron que, en la planificación los expertos consideran la elaboración de materiales y recursos, seguimiento y evaluación del proceso enseñanza aprendizaje, a quienes no les supone esfuerzo; en cambio los noveles necesitan más esfuerzo. Los noveles fomentan el trabajo en equipo y realizan adaptaciones en los contenidos, mientras que los expertos adaptan metodología, evaluación y espacios.

Flores (2012), en su investigación descriptiva, exploratoria acerca de gestión, liderazgo y valores en la Unidad Educativa; con una muestra de 66 personas, se les aplicó un cuestionario. Los resultados revelaron que la forma de

organización de los equipos de trabajo fue en 83% mediante coordinación, y el 17% por grupos de trabajo. El rector en la toma de decisiones conserva un clima de respeto y consenso en 100%; en un 83% promueve la excelencia académica, que los docentes se desarrollen y trabajen en equipo. La gestión pedagógica fomenta en un 67% los diagnósticos y soluciones adaptadas a la diversidad de la comunidad. El 55% de docentes manifiestan que el liderazgo está ligado a la innovación y cambio; y el 65% de los directivos sustentan liderazgo y gestión en lo administrativo, un 55% en el área académica.

Oliveros (2011), en su estudio analizó el liderazgo docente y gestión pedagógica. La investigación fue descriptiva, correlacional. Los sujetos de investigación fueron de 57 profesores y 87 alumnos, utilizó la encuesta y el cuestionario para docentes y estudiantes de 60 ítems. Los resultados concluyeron, presencia de todos los estilos de liderazgo en la gestión pedagógica del docente que medianamente prevalece con un promedio de 2.89 con predominio en el democrático.

Con referencia a la gestión pedagógica el docente ejecutaron la planificación del proceso pedagógico dentro su proyección medianamente efectiva, en la ejecución de estrategias demostraron preferencia por las estrategias preinstruccionales que en las otras provocando desinterés en los estudiantes y en la evaluación del aprendizaje usaron los criterios, los tipos e instrumentos con un comportamiento medianamente efectivo. Estableció una relación positiva moderada y significativa entre liderazgo y gestión pedagógica.

Gonzales, O; Gonzales, O; Ríos, G; León, J; (2013) en su investigación aplicado a docentes universitarios exploró las características del liderazgo transformacional, con enfoque epistemológico empirista inductivo, de diseño no experimental, descriptiva, con una población de 60, por muestreo aleatorio simple se le aplicó un instrumento adaptado del cuestionario MLQ de Bass y Avolio de 60 preguntas. Determinando que los docentes tienen un trato directo personalizado durante el proceso enseñanza aprendizaje con sus estudiantes. Por lo tanto, apuntan que el 80% de los profesores practican las características del liderazgo transformacional, siendo la motivación y el estímulo intelectual las características más predominantes.

Bennetts (2009) acerca de su estudio describe el liderazgo transformacional y su relación con los procesos evaluativos en universidades, señalando que este líder motiva a sus seguidores a la construcción de un auto concepto de la misión de la institución. El enfoque fue cuantitativo con algunos registros cualitativos, método descriptivo, la selección de la muestra no probabilística, aplicado a los programas de dos universidades, la primera universidad muy reconocida y la segunda que emergió de una crisis. Se aplicaron 756 cuestionarios (Cuestionario Multifactorial sobre Liderazgo Educativo) siendo válidos 687 de ellos. Concluyó que las dimensiones del estilo transformacional fueron las que presentaron las principales diferencias entre las media.

2.2. Bases teóricas de la investigación.

En base a los fundamentos teóricos de las variables de estudio del liderazgo transformacional y gestión pedagógica, se presenta el sustento teórico de la presente investigación.

2.2.1. Liderazgo

Muchos autores en la actualidad entre los que se encuentra Cuevas (2011), señalan al liderazgo como la habilidad de guiar, organizar e impulsar a los individuos y grupos para que obtengan sus metas. El liderazgo por tanto es la capacidad de influir en personas para dirigirlo en forma coordinada y motivada hacia el logro de determinados propósitos. También Cámara (2013) afirma que dicha influencia es función directa del prestigio y éste está relacionado si asciende y tiene autoridad para ello es fundamental que tenga valores que se proponen con el ejemplo.

El líder debe estar consciente que el primer paso es lograr el liderazgo personal trabajando su autoestima, para sentirse competente y seguro, valorarse y respetarse a sí mismo. Además, desarrollar su creatividad, visión equilibrio y capacidad de aprender. Así como desarrollar el liderazgo interpersonal que le permite servir a los demás con una adecuada comunicación y trabajo en equipo.

Y para que la persona pueda ejercer el liderazgo en las instituciones educativas se necesita que sea reconocido como líder y respetado como tal, es sólo con el ejemplo y un conjunto de principios, valores y creencias que esto será posible. Con la práctica se formará el líder y este debe tomar en cuenta las necesidades y expectativas tanto del grupo como de sí mismo.

Piña y Fernández (2008), expresa que los cambios en las instituciones educativas son efectivas si lo asumen los docentes tanto individualmente como en equipo. Es por ello importante aprovechar su experiencia como guía de los procesos áulicos y en la inducción del personal nuevo. Para Grinberg (citado por Oliveros, 2011) el liderazgo es importante en las actividades del docente por la habilidad de dirigir y por necesidad de combinar los recursos humanos y materiales para alcanzar sus objetivos.

La institución educativa tecnológica requiere que sus docentes sean profesionales con experiencia industrial, laboral de tres años como mínimo y competencia profesional para que oriente, organice y facilite el desarrollo de enseñanza aprendizaje. Por lo cual se demande un liderazgo proactivo y transformacional.

2.2.2.1. Estilos de liderazgo

Cuevas (2011) realiza dos clasificaciones respecto al liderazgo: La primera, contempla los tipos de liderazgo básico según el comportamiento del líder, la segunda desde la función de dirección.

En cuanto a la primera clasificación según el comportamiento del líder se tienen: líder autócrata, líder participativo y líder de rienda suelta o *laissez*.

a) Líder autócrata, es aquel que contrae compromiso de la toma de decisiones porque considera que sus subalternos son incapaces de tomarla, pide de sus subalternos obediencia y adhesión, además de observarles su nivel de desempeño.

b) Líder participativo, es quien se asesora de sus subordinados acerca de las decisiones que les incumben, pero no delega su derecho a tomar dichas decisiones, impulsándolos a los subalternos a mayor capacidad de autocontrol y responsabilidad.

c) Líder de rienda suelta o laissez, es quien delega la responsabilidad a sus subalternos de tomar decisiones, este líder da poco contacto y apoyo, para lo cual se necesita del subalterno altamente calificado para un resultado satisfactorio.

En cuanto a la segunda clasificación de liderazgo desde la función de dirección, distinguiendo dos tipos de líderes: liderazgo transaccional y liderazgo transformacional.

a) Liderazgo transaccional, aquel que requiere de sus subordinados para cumplir sus objetivos, para ello determinan funciones y tareas dentro de la organización e instauran una estructura en ella; premian al desempeño y atienden las necesidades sociales de sus adeptos.

b) Liderazgo Transformacional, aquellos que inspiran a sus seguidores mediante una visión, impulsándolos a constituir la cultura organizacional y establecer un entorno carismático adecuado para el cambio.

2.2.1.2 Liderazgo transformacional

El liderazgo transformacional tuvo en sus inicios un enfoque racionalista pero actualmente es integrativo porque toma en cuenta los rasgos, conductas y situación donde el líder y sus seguidores se involucran. El líder transformador busca los motivos potenciales de sus seguidores y busca satisfacer altas

necesidades a través de una relación de estimulación para convertir a sus seguidores en líderes morales tomando responsabilidad de sus compromisos.

Por lo que, este líder debe ser carismático, visionario, transformativo, flexible, comunitario y democrático; tener cimentado la visión, la cultura y el compromiso en forma compartida con sus seguidores. De tal manera de estar continuamente renovando las metas y valores, mejorando procesos en forma eficiente y efectiva.

Lograr esta transformación tanto en el personal como en las organizaciones el líder debe ampliar su visión e iniciativa de tal manera de tener claro los fines, y que el comportamiento sea coherente con las creencias, principios y valores. Se tiene éxito si se logra cambiar la base motivacional del individuo hasta llevarlo al compromiso y debe estar enmarcado en la ética y la tolerancia psicológica.

Debido a que en las instituciones educativas se está poniendo énfasis en la cultura colaborativa y en la calidad educativa, las relaciones entre líderes y docentes se dan en forma ascendente, descendente y lateral rompiendo la relación jerárquica dentro de la institución superior. Este tipo de liderazgo sirve como instrumento metodológico para realizar cambios en estas instituciones.

En las instituciones educativas tecnológicas (IEST), el aprendizaje es reflexivo por el uso de la tecnología en el proceso enseñanza-aprendizaje, dinamizando desde lo individual a lo colectivo con el objetivo de desarrollar en los alumnos aptitudes y actitudes para su realización humana, facilitando la capacitación técnica para la acción del trabajo productivo.

Para ello, los docentes de estas instituciones deben promover y liderar estos cambios en sus estudiantes y en otros docentes, por eso cuenta con la ayuda de la motivación y otras características del liderazgo transformacional en su afán de generar los deseos de superación y de obtener logros en ellos. Este tipo de liderazgo permite transformar la forma de pensar y actuar de los agentes educativos pero centrados en el desarrollo humano para promover cambios verdaderos y permita la evolución de los grupos y organizaciones.

En la institución de estudio el proceso de enseñanza aprendizaje, se fundamenta en el principio del “aprender haciendo” a través de la demostración y la repetición necesaria de operaciones hasta alcanzar su dominio, es cuando procede la rotación de puesto, dinamizando el aprendizaje desde lo individual y desde lo colectivo debido a que la tecnología permite un aprendizaje reflexivo.

El aprender haciendo es una metodología de aprendizaje de raíz constructivista basado en trabajo independiente, colaborativo y con acompañamiento por lo que los módulos formativos son articulados, los seminarios de investigación y trabajo de innovación o mejora al culminar la carrera. Los contenidos teóricos son necesarios y enseñados en aula, y para que el alumno pueda retenerlos los consulta en la solución del problema a través de la práctica en el taller. Busca desarrollar en el alumno capacidades reflexivas, su pensamiento y el deseo de seguir aprendiendo. Y posibilita el enriquecimiento del conocimiento entre la interacción con los docentes y los pares compañeros de grupo.

Por lo que, el docente debe seleccionar la información tecnológica adecuada que garantice la ejecución apropiada de las tareas y operaciones, obligándolo a administrar la organización y gestión de los procesos enseñanza aprendizaje, mediante módulos instruccionales. Para desarrollar estos módulos, debe preparar los planes de sesión, establecer estrategias pedagógicas; gestionar materiales, medios didácticos, ambientes, máquinas, equipos e instrumentos y su mantenimiento, así como los procedimientos de evaluación.

También debe realizar con sus estudiantes pasantías en empresas que permitan atender la diversidad de formación técnica. Esto conlleva a que el docente debe desarrollar un liderazgo en especial el transformacional que permita inspirar a los estudiantes en un aprendizaje colaborativo buscando lograr metas compartidas generando una dependencia recíproca y positiva dentro del grupo de trabajo con la participación de todos.

El liderazgo transformacional implica una serie de características que permite que el individuo pueda promover cambios en sus pares estimulándolos intelectualmente en asuntos pedagógicos e institucionales con un adecuado acompañamiento para el aprendizaje organizacional, de tal manera que pueda modelar nuevos líderes docentes siendo necesario que se capaciten para poder desarrollar dichas habilidades.

Sin embargo, esta capacitación debe ser realizada por personal especializado en función que esta capacidad de transformar es difícil de lograr y asumir en forma comprometida por los docentes, debido a la diversidad de personalidad, rasgos y motivación intrínseca que los impulsa, además de su nivel de capacidad y

disposición. Siendo el primero determinado por el conocimiento, la experiencia y las habilidades, y el segundo agrupa la confianza, el compromiso y la motivación.

Además éste tipo de liderazgo en los docentes formularia hábitos que impulsen mejoras para formular cambios y reestructuración de la institución educativa. Y por último, estudia como variables: (1) La motivación que inspira el líder docente, (2) la estimulación intelectual del líder docente hacia sus seguidores, (3) el acompañamiento del líder docente en el desarrollo de capacidades individuales, (4) la influencia ética del líder docente en los seguidores y (5) la tolerancia psicológica del líder docente.

A. Características del liderazgo transformacional.

El liderazgo transformacional presenta características como, motivación de los docentes, estimulación intelectual, interés por brindar confianza, imagen que proyecta el docente y tolerancia en los docentes. A continuación se detallan:

A.1 Motivación de los docentes.

La motivación es un elemento clave en el aprendizaje y los docentes de las IEST lo utilizan desde el inicio de sus clases para motivar a sus estudiantes en este proceso. Por ello, la gran mayoría de los docentes dedican tiempo adicional en auto capacitarse o capacitarse en su afán de mejorar su práctica docente, y es allí en su práctica pedagógica donde el docente descubre su motivación, complacencia por aprender bien y desarrollar con sus estudiantes un adecuado vínculo pedagógico.

El líder transformador docente tiende a inspirar a sus seguidores con el fin de reflexionar en ser consecuente de los resultados obtenidos en beneficio de la institución con una participación más activa de los docentes. Sin embargo, la diversidad de la plana docente en estas instituciones educativas hacen impredecibles su comportamiento al realizar las tareas, consecuencia de que los profesionales sin tener formación académica en docencia realizan dicha labor.

La motivación impulsa a una persona a tomar acciones que depende de las alternativas presentes en las situaciones que enfrenta. Esta conducta busca satisfacer necesidades e intenta alcanzar objetivos de la institución donde labora. La motivación puede provenir de las necesidades internas del sujeto o por presiones y los incentivos externos. Esto origina los tipos de motivación intrínseca y extrínseca.

La motivación intrínseca, es la fuerza que impulsa a una persona a buscar novedades y enfrentarse a retos para satisfacer necesidades y lo pone en marcha cuando él considera oportuno. Mientras que, la motivación extrínseca se genera desde el exterior de la persona supeditado a condiciones ambientales o dispuestas por otras personas que han generado dicha motivación.

La motivación intrínseca aumenta si la actividad tiene un nivel óptimo de reto, complejidad, novedad y de imprevisibilidad. Además favorecen esta motivación las autopercepciones de competencia y autodeterminación. En cambio, la motivación extrínseca está condicionado a recompensas, castigos o incentivos que generan conductas en función del momento en que se dan o del cometido que tiene el objeto.

El líder transformador motiva a sus seguidores en forma extrínseca sin embargo puede presentarse dos circunstancias, el primer caso el seguidor tiene una elevada motivación intrínseca acerca de lo temas señalados por el líder, por lo tanto puede ser asumida rápidamente por el seguidor. En el segundo caso, el seguidor tiene una baja motivación intrínseca acerca de lo indicado por el líder en consecuencia éste último tiene que fortalecer la motivación para lograr cambios en su seguidor.

A.2 Estimulación intelectual.

Con esta característica el líder transformador de la IEST es capaz de impulsar a sus seguidores a cambiar su forma de pensar acerca de los aspectos técnicos, las relaciones, los valores y las actitudes, promoviendo la estimulación intelectual en ellos para fomentar la creatividad en dar soluciones a los problemas. Para ello, el líder requiere de mayor nivel de conocimiento de especialización, de nivel de profundidad de la sistematización de este aprendizaje para que perdure en el tiempo.

A.3 Interés por brindar confianza

El líder transformador debe confiar en sí mismo para irradiar esa confianza en los demás, generar seguridad y credibilidad demostrando coherencia para que sus seguidores se sientan en un ambiente cómodo y fluido. Esto permite dar seguridad a la persona que va a actuar para desarrollarse en el campo personal y profesional a través de la confianza que se consolida entre el líder y sus seguidores dentro del sistema de interrelaciones que se dan en las organizaciones educativas.

A.4 Imagen que proyecta el docente

Son los atributos que resaltan en los líderes como el carisma, la experiencia y la capacidad para enfrentar obstáculos, generando la admiración de sus seguidores, quienes lo toman como ejemplo a seguir. Pero, pueden tener otras cualidades que orientan a un liderazgo coercitivo donde los adeptos tienen una actitud de obediencia y sumisión, o el liderazgo orientado al servicio que provoca una mayor cercanía con su líder.

El líder tiene una imagen positiva si está orientado a la persona, debido a la necesidad de compromiso que se requiere para enfrentar los cambios en el sistema educativo. Demostrando seguridad de su capacidad de tomar decisiones rápidas y trabajo en equipo, su visión para desarrollar planes para cumplir las metas o resolver los problemas y su accesibilidad siendo amistosos y extrovertidos.

A.5 Tolerancia en los docentes

El líder transformador docente tiene que respetar las opiniones, ideas o actitudes de los demás y como las relaciones interpersonales en una organización educativa repercuten en la dinámica de su funcionamiento y por lo general se presentan con cierto grado de turbulencia, el líder debe enfrentarlos con ecuanimidad y equilibrio las situaciones de conflicto y ante las respuestas heterogéneas de los seguidores tiene que evidenciar paciencia, serenidad y autocontrol.

La tolerancia permite ventilar los conflictos, críticas y los errores de los demás utilizando como herramienta el sentido del humor generando ambientes agradables que faciliten su solución. En las instituciones educativas tecnológicas

es importante el autocontrol emocional porque eso demanda el manejo de equipos, control de procesos, la prevención de accidentes, las relaciones con el estudiante, las relaciones con sus pares, entre otros que debe asumir el docente.

2.2.2 Gestión

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

El planeamiento estratégico institucional en una institución educativa tecnológica determina los valores, la misión y la visión, los objetivos, actividades y responsabilidades de los actores con ayuda del análisis FODA para conseguir la visión planteada y enfrentar los factores externos, es así que esta gestión cobra importancia en el desarrollo de la organización en sus diferentes dimensiones.

Para Rivera (2011) la gestión, es organizar y administrar una institución con una adecuada toma de decisiones con el objeto de alcanzar propósitos y metas con el eficiente aprovechamiento de sus recursos materiales y humanos. Así también Ulloa (citado por Flores, 2012) señala que, la gestión proporciona a las instituciones amplias oportunidades de conseguir sus objetivos si usa adecuadamente sus recursos y el compromiso de su personal, para lograr que las acciones ejecutadas sean con eficacia y eficiencia.

Para el desarrollo de la competencia y toma de conciencia del personal la institución tiene como objetivo proporcionar la necesaria capacitación para

mantener las competencias requeridas por el docente en el puesto del trabajo, así como motivar a su personal. Con esta finalidad, el nuevo docente recibe una capacitación inicial llamada inducción, así como, una capacitación permanente para mejorar sus competencias técnico-pedagógicas y de actitud.

2.2.2.1 Gestión educativa

Piña (2008) indica que la gestión es fundamental en las instituciones educativas en cualquier ámbito que se desarrolle, para su funcionamiento y logro de los objetivos planteados, utilizando los recursos disponibles y comprometiendo a todos los agentes educativos. Lauro (2013) recalca, estas instituciones logran sus objetivos si cuentan con una serie de recursos que contribuyan a su adecuado funcionamiento, en especial del compromiso de los docentes y de buen clima laboral y de aula.

2.2.2.2 Gestión pedagógica

Loza (2013), señala como gestión pedagógica al trabajo organizado de actividades y técnicas para fortalecer el proceso pedagógico y didáctico de los docentes para lograr los objetivos planteados.

La gestión pedagógica por tanto, es el conjunto de acciones y recursos para tratar asuntos de fines educativos, enfoques curriculares, estilos de enseñanza y ritmos de aprendizaje con la finalidad de direccionar la práctica docente en el cumplimiento de la gestión para el aprendizaje.

La Institución Educativa Superior Tecnológica objeto de la investigación pertenece a un sector distinto al sector Educación, por lo que se regula de acuerdo con lo dispuesto en sus normas de creación, así lo señala la Ley N°

30512 Ley de Institutos y Escuelas de educación Superior y de la Carrera Pública de sus Docentes, en la tercera disposición complementaria final. Sin embargo, se adecua a dicha ley en referencia al objeto, fines y principios de la educación superior, aseguramiento de la calidad, modalidades del servicio educativo, enfoques de la formación y los títulos que emite.

La gestión en la Institución Educativa Tecnológica se inicia desde las directrices de la gestión institucional, cuyo objetivo es buscar el desarrollo industrial del país en función a las necesidades de formación y capacitación profesional. Esto permite establecer sus lineamientos de política institucional y elaborar su plan estratégico.

Tomando en cuenta el informe de necesidades de formación y capacitación profesional del mercado, el informe de marketing, del plan operativo anual, del informe de evaluación de satisfacción del cliente, de solicitud de programas o cursos por el cliente y del informe de egresados, se realiza el proceso de diseño y desarrollo técnico pedagógico. Dentro de este proceso se elaboran nuevos perfiles, se actualizan los perfiles ocupacionales vigentes y se realizan diseños de cursos con requerimientos específicos de los clientes.

Para determinar y elaborar los perfiles ocupacionales se realiza a través del Análisis Ocupacional Participativo (o taller DACUM) que permite delimitar el perfil de competencias, para ello la institución convoca a participar a este taller a trabajadores especializados y supervisores con amplio dominio en temas prácticos, tecnológicos, en normas técnicas, de seguridad y ambientales; también participan sus docentes especialistas de la carrera. Una vez elaborado el perfil

ocupacional pasa a revisión de la Gerencia Técnica, quien lo pone a consideración de una Comisión Consultiva de Empleadores para sus aportes y recomendaciones. El Gerente Técnico aprueba el perfil tomando en cuenta los aportes de la comisión.

El perfil ocupacional de las carreras de Formación Profesional tiene como estructura: denominación de la carrera y clasificación internacional uniforme de ocupaciones, descripción de la carrera, competencias profesionales, unidades ocupacionales, tareas, máquinas/equipos, instrumentos, herramientas y materiales, aptitudes físicas y cualidades personales y entorno laboral. Con el perfil ocupacional aprobado, el siguiente proceso es la elaboración del diseño y desarrollo curricular.

El diseño curricular abarca la estructura curricular, los objetivos generales y específicos, contenidos, esquema operativo, medios y estrategias de aprendizaje y otros. La estructura curricular reúne los contenidos genéricos que permiten lograr las competencias laborales durante el proceso de enseñanza aprendizaje. Los objetivos manifiestan capacidad de desempeño en términos de saber, hacer y actuar; y tiene por finalidad, orientar el proceso de enseñanza aprendizaje con la selección de actividades adecuadas, ayudar al docente en delimitar los contenidos y motivar al estudiante.

Para lograr un aprendizaje gradual, la institución educativa tecnológica aplica una modulación pedagógica a través de proyectos, tareas y operaciones, actividades de aprendizaje y conocimientos tecnológicos pertinentes partiendo de operaciones sencillas a lo más complejo. La organización de los contenidos se

inician con la concepción de los proyectos / tareas, en dicha programación se utilizan el cuadro programa, guía de laboratorio y hoja de programación.

La institución cuenta con procedimientos para la elaboración del material didáctico escrito, entre los que se tiene el manual de aprendizaje y el fascículo de aprendizaje. El manual toma en cuenta el proyecto o tarea como eje del saber y saber hacer y está organizado al desarrollo y ejecución de los cuadros programas y hojas de programación. Por el contrario, el fascículo desarrolla contenidos temáticos de los cursos.

Castro (2005) recalca que la gestión curricular simboliza la construcción de saberes teóricos y prácticos con los actores de la institución y la comprensión de las interacciones institucionales y la práctica docente. Además que las tres formas de saber son la empírico-analítica, la histórico-hermenéutica y la crítica, las que generan intereses cognitivos básicos: técnicos, prácticos y emancipadores respectivamente. La institución educativa tecnológica está centrada en el interés técnico; según Habermas (citado por Castro, 2005) este interés se fundamenta en el control y la explotación técnica del saber mediante la acción.

Conde (2013), señala que la gestión del aula debe ser entendida como buenas prácticas docentes en el establecimiento de sus métodos didácticos, organizando sus clases para el logro del aprendizaje. Además, la motivación docente está relacionado con el liderazgo y el estilo de gestión. El docente es el responsable de la gestión pedagógica dentro del aula, por lo tanto, su preparación académica es vital, con capacidad eficiente y comprometida con la acción educativa.

Como puede observarse la gestión del aula está enmarcada dentro de la gestión pedagógica, además debe tenerse en cuenta en la planificación de medidas a adoptar en el aula. En definitiva podemos decir que la gestión en el aula revela el conjunto de acciones y recursos que utilizan los profesores para fortalecer su proceso pedagógico y didáctico con la finalidad de lograr un mejor aprendizaje de los alumnos.

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

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

En la institución educativa tecnológica, los programas educativos están estructuradas como un conjunto de experiencias que permite desarrollar en los alumnos competencias técnicas, metodológicas y personales-sociales para un

adecuado desempeño profesional, mediante el aprendizaje práctico, globalizado e interactivo, de los conocimientos, habilidades, actitudes y valores, con la participación del estudiante y la conducción del docente. Las competencias están en función de los requerimientos del perfil ocupacional de una determinada carrera profesional.

A. Dimensiones de la Gestión Pedagógica

En la Institución Educativa Superior Tecnológica el docente desarrolla su gestión pedagógica cuyas dimensiones son la planificación, ejecución y evaluación del proceso enseñanza aprendizaje que a continuación se detallan:

A.1 Planificación de la gestión pedagógica

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

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

En la institución educativa tecnológica se realiza una planificación macro y micro. La planificación macro se gestiona bajo la responsabilidad del Jefe de la institución, quien tiene que determinar los recursos para las actividades de formación y capacitación de toda la sede de acuerdo a las necesidades señaladas en los perfiles ocupacionales. Dentro de los recursos se tienen los materiales técnicos, medios didácticos, infraestructura y personal docente, además las ayudas didácticas complementarias.

Por otro lado, el docente realiza una planificación micro en base a los contenidos curriculares y a la metodología aplicada, para lo cual prepara sus sesiones de clases en función de las capacidades y conocimientos a desarrollar, contempla el diseño de actividades de aprendizaje, previene los medios didácticos y materiales educativos de conformidad a la especialidad y los instrumentos de evaluación que permiten valorar el aprendizaje de los estudiantes.

Para un adecuado desarrollo de las actividades de enseñanza-aprendizaje, de acuerdo a los perfiles ocupacionales los docentes planifican para asegurar el aprendizaje con el uso del plan de sesión, ellos determinan las actividades en función de los objetivos generales y específicos, de los contenidos curriculares especificado en las hojas de programación, los métodos, técnicas y procedimientos pedagógicos a aplicar. Esta metodología tiene aplicación diferenciada para los conocimientos tecnológicos como en el desarrollo de las habilidades.

Con referencia a la metodología para los conocimientos tecnológicos, el docente de acuerdo a los objetivos planteados se aplica las técnicas de

exposición, interrogación, dinámica de grupo, demostración activa y participativa. En contraste, la metodología para el desarrollo de las habilidades es aprender haciendo, mediante la demostración y repetición de las operaciones hasta su dominio. Ambos métodos deben estar enfocados al trabajo organizado, participativo, investigativo, productivo respetando la normatividad vigente.

El docente es el responsable de determinar oportunamente los recursos, y gestiona ante la jefatura los materiales y medios didácticos que requiere, y verifica las adecuadas condiciones operativas de la infraestructura a utilizar. Además prepara los instrumentos de evaluación a aplicar. En el diseño curricular se han establecidos los criterios de evaluación de acuerdo al programa.

A.1.1 Planificación de las sesiones de clase

Oliveros (2011) refiere que esta planificación faculta al docente para enfocar su quehacer diario en el aula y fuera de ella, organizando y presentando en forma sistemática los conocimientos a abordar. Para ello se basa en los planes que integra las actividades que ha establecido las instituciones educativas para lograr sus metas, por lo que el docente no es del todo autónomo. En el proceso de enseñanza aprendizaje, el docente de la institución tecnológica interactúa con el aprendiz con la finalidad de lograr el aprendizaje. Este proceso tiene etapas (ver cuadro N° 1); el ciclo de estudios generales y el ciclo de profesionalización comprendida por la Formación Básica y la Formación Específica. El objetivo del ciclo de estudios generales es preparatorio en las áreas de ciencias básicas, idioma inglés, alfabetización digital y habilidades metódicas.

Cuadro N° 1. Esquema operativo de las carreras formativas

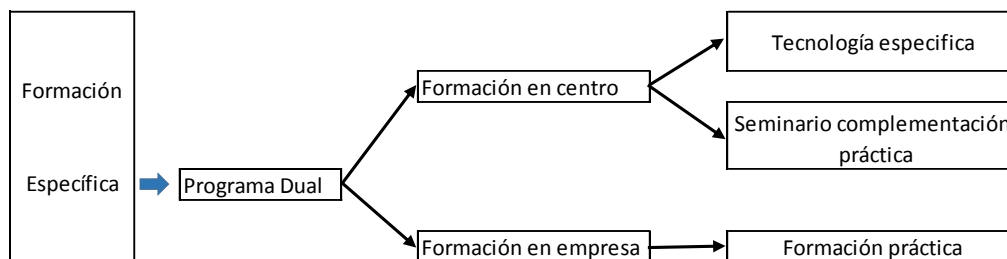
Semestre	I	II	III	IV	V	VI
Etapas	Ciclo de Estudios Generales	Formación Básica	Formación Específica			
		Ciclo de profesionalización				

Fuente: Adaptado de la Directiva Especifica, Ciclo de Profesionalización, SENATI (2016)

Mientras en el ciclo de profesionalización se desarrollan conocimientos y capacidades específicas para el trabajo o competencias, la Formación Básica se desarrolla íntegramente en la institución, en los talleres, laboratorios y aulas tecnológicas, donde se desarrolla gradualmente situaciones reales de aprendizajes con insumos técnicos pedagógicos planificados con antelación. Y en la Formación Específica se aplica el sistema dual SENATI-Empresa, por medio de Contratos de Aprendizaje o Convenios de Colaboración Mutua.

El sistema de formación profesional dual consta de actividades formativas alternando en la institución educativa y en las instalaciones productivas de las empresas y la duración de estas actividades depende de las exigencias de la carrera profesional (ver figura N° 1). Y para la planificación se usan los planes de sesión para tecnológica como de taller (ver anexo 6.1.1 y 6.1.2), llamado este último seminario de complementación práctica en la Formación Específica y es el docente quien los elabora observando las estrategias metodológicas, los contenidos curriculares y el plan específico de aprendizaje. El docente prepara los planes de sesión con situaciones para lograr las competencias en el estudiante. Deben actualizarse los planes de sesión cuando se realizan modificaciones en los contenidos o por un mejor desarrollo de la sesión.

Figura N° 1. Esquema de la Formación Específica



Fuente: Adaptación de la Directiva Específica, Ciclo de Profesionalización (SENATI, 2016).

A.1.2 Elaboración documentos de planificación

Rivera (2011) señala que la gestión en las instituciones educativas implica el uso de herramientas físicas y digitales que permitan en buen desempeño no solo de docentes sino también de los otros actores educativos, estos documentos deben ser acordes con la función desempeñada y de la legislación o directivas que la rigen.

Para la planificación de la formación práctica en el taller de la institución el docente debe elaborar su plan de trabajo considerando desarrollar una situación real y relevante, diseñando la experiencia con los conocimientos relacionados en secuencia y estructurando los contenidos, planteando el proyecto en términos de problema, estableciendo los objetivos y competencias a lograr mediante un cuestionario guía y la hoja u hojas de tareas de acuerdo al proyecto propuesto, además de prevenir los materiales, insumos, herramientas, instrumentos, máquinas y equipos a utilizar, determinar las medidas de seguridad a considerar para evitar accidentes y una introducción a las normas técnicas y de calidad aplicables. Y en

la formación de los conocimientos tecnológicos, de acuerdo a la metodología aplicada confecciona los materiales didácticos pertinentes. Además, el docente elabora con anticipación los instrumentos de evaluación de acuerdo al diseño curricular, del programa y de las capacidades.

A.1.3 Planificación de actividades complementarias

En la planificación el docente debe formular actividades de aprendizaje que los estudiantes desarrollen de acuerdo a su realidad, conduciéndolo a trabajar a un ritmo normal ya sea con tareas diferenciadas o mixtas.

La institución considera dentro de la formación tecnológica el desarrollo de conocimientos tecnológicos aplicados, además de conocimientos complementarios para mejorar en los estudiantes su capacidad de desempeño y actitud frente al trabajo en empresa. Por ello, elabora guías de estudio para organizar la información práctica que no se disponga en el manual o material didáctico.

Y el cuadro de rotaciones, que permita agrupar a los estudiantes para desarrollar los diferentes módulos formativos en la Formación Básica con la finalidad de lograr un mejor aprovechamiento de los puestos de trabajo. Además de planificar visitas o pasantías a las empresas representativas para ampliar los conocimientos de la actividad industrial, éstas son guiadas por el docente.

El docente de la Formación Específica debe planificar su plan de seguimiento para realizar el acompañamiento y monitoreo en el logro del aprendizaje práctico del alumno en la empresa, en la cual registrará las empresas a visitar, su ubicación, el número de estudiantes por empresas y los días programados.

A.2 Ejecución de la gestión pedagógica

Oliveros (2011) señala que la ejecución de las estrategias de enseñanza son acciones del docente para favorecer y promover el aprendizaje significativo en los educandos. Por otro lado, Toapanta y Vargas (2012) definen a la ejecución como dirigir e implementar la planificación de las actividades académicas con la finalidad de generar logros en el aprendizaje. Díaz y Hernández (citado por Oliveros, 2011) nombra a las estrategias de aprendizaje a los procedimientos de control de procesos que utilizan los alumnos con el propósito de aprender a aprender para adaptarse a nuevas situaciones.

Rodríguez (citado por Loza, 2013) destaca que las formas y estilos de enseñanza del docente y gestión del aula son determinantes en el logro de los resultados, siendo la metodología y su capacidad de convertir el aprendizaje en espacios agradables para el desarrollo de competencias.

En la institución educativa tecnológica, los módulos ocupacionales corresponden a un semestre y se transforman en módulos pedagógicos como un conjunto de conocimientos básicos, tecnológicos y prácticas profesionales vinculados y condicionados entre sí, integra y refuerza la teoría y práctica, aunque se imparten en momentos instruccionales diferentes.

El docente de la Formación Básica correspondiente al segundo semestre, debe informar a los alumnos aspectos como: el desarrollo de los contenidos curriculares, horarios, rotaciones, el reglamento interno de conducta, materiales educativos, uso del cuaderno de informe. Además de sensibilizar e informarle el rol de la institución, a la empresa y el estudiante. Para formar las habilidades

prácticas el docente ejecuta proyectos, tareas y operaciones, aplica la normatividad técnica, de calidad, seguridad, salud ocupacional y cuidado del medio ambiente; y, aplica los conocimientos tecnológicos necesarios para el desempeño de la carrera.

En la Formación Específica, el docente desarrolla la tecnología de acuerdo al plan de sesión, hoja de programación desarrollando los contenidos, revisa y califica los cuadernos de informes, dicha formación representa el 20% aproximadamente. Y casi el 80% del tiempo restante, el alumno realiza las actividades formativas en la empresa y es el monitor de esta quién controla el aprendizaje práctico, evalúa su rendimiento y controla su asistencia. Por ello, los docentes visitan la empresa para supervisar que se efectuó dicho aprendizaje de acuerdo al Plan Específico de Aprendizaje (PEA) y del plan de rotaciones, además verifica las condiciones de seguridad del trabajo.

Durante la ejecución de las sesiones el docente ejecuta estrategias de enseñanza las cuales se pueden organizar según la propuesta de Díaz, Hernández y Hernández (1998) en preinstruccionales, coinstruccionales y posinstruccionales que a continuación se detallan:

A.2.1 Estrategias Preinstruccionales

Díaz (1998) revela que, estas estrategias disponen y advierten al alumno en relación a qué y cómo va a aprender, basado en sus conocimientos previos. Las estrategias preinstruccionales comprenden los objetivos y el organizador previo. Siendo los objetivos aquellas estrategias que describirán el proceso de enseñanza aprendizaje con el propósito de que el estudiante apoye sus aprendizajes. Y el

organizador previo le permite al docente introducir conceptos nuevos de mayor nivel. Este proceso se da en la formación tecnológica con aplicación a la especialidad.

La institución educativa tecnológica para el proceso de enseñanza aprendizaje presenta dos aspectos de formación: la tecnológica y la práctica. En la formación tecnológica, el docente genera motivación a sus estudiantes previos al desarrollo de los conocimientos explicándoles los objetivos propuestos para alcanzar determinadas competencias establecidas en la carrera y una visión general del contenido. Muchos docentes proporcionan material auxiliar como organizador previo por estar dirigidos al aprendizaje significativo de un tema específico.

En el inicio de la formación práctica y/o tecnológica se desarrollan estrategias preinstruccionales de diversos tipos de acuerdo a la naturaleza de la formación, el docente explica los formatos que utilizaran los estudiantes para realizar su plan de trabajo como la hoja de proyecto que incluye la hoja de tarea, la hoja de objetivos, y de contenidos a desarrollar, la hoja de respuesta al cuestionario guía, la hoja de planificación, dibujo/esquema materiales, de bibliografía y su hoja de prevención de recursos como materiales, herramientas, máquinas y equipos a utilizar.

A.2.2 Estrategias Coinstruccionales.

Díaz y Hernández (citado por Oliveros, 2011) refieren que las estrategias coinstruccionales ayudan a que el alumno revele la información principal, mejore su atención, conceptualice los contenidos, estructure interrelacione las ideas

fundamentales. Entre este tipo de estrategias se tienen, ilustraciones, redes, mapas conceptuales analogías y cuadros.

En la institución educativa tecnológica el docente durante la formación tecnológica desarrolla conocimientos basado en su experiencia ya sea directa o figurada, demostraciones, visitas educacionales o pasantías a empresas, para ello utiliza los medios didácticos que le proporciona la institución utilizando algunas de las metodologías como expositiva, interrogativa, dinámica de grupos, demostrativa, activa y participativa. Finalizando con acciones de reforzamiento.

En la formación práctica, el docente utiliza el método de proyecto que está orientado al logro de competencias con la participación activa de los estudiantes, para resolver problemas y/o proponer mejoras en su entorno mediante la facilitación de su formación y desarrollo personal. El docente instaura un ambiente donde los estudiantes determinen los conocimientos necesarios para el proyecto, documentar estos conocimientos con la bibliografía correspondiente para luego ordenar y estructurarlos.

El proyecto está constituido por la hoja de proyecto, la descripción del proyecto planteado expresado como una problemática, la descripción de competencias a lograr como competencia técnica, metódica y personal social; el logro de estas capacidades se establecen como objetivos. Además, se presenta en forma sintética los conocimientos a desarrollar, un cuestionario guía, lista de verificación con referencia a la evidencia de desempeño y a las características del producto, la hoja de observación con referencia a la tarea y la ficha de calificación que controla los estándares de calidad y tiempo, mediante criterios o evidencias de

desempeño. El docente cuenta con el plan de sesión de la acción investigativa y el formato para la ejecución de los pasos del proyecto.

Estas estrategias adecuadas al entorno tecnológico demandan adicionalmente el uso de equipo, software, simuladores y estrategias que promuevan aprendizaje activo, colaborativo bajo la metodología de aprender haciendo, método de proyectos y método de casos. Se llevan a cabo en talleres con la utilización de equipos y máquinas o laboratorios para realizar las simulaciones y/o pruebas con equipos de ensayo.

A.2.3 Estrategias posinstruccionales

Díaz y Hernández (citado por Oliveros, 2011) señalan que estas estrategias permite al estudiante configurar un resumen global y clave del material para determinar el conocimiento adquirido y reforzarlo para detectar las fallas. Dentro de estas estrategias en la institución educativa tecnológica se cuenta las preguntas intercaladas, resúmenes finales, organizadores y gráficos. Las cuales permiten al docente revisar el proceso de aprendizaje de los estudiantes bajo la metodología aplicada.

A.2.4 Uso metodología adecuada

Hernández (s.f) sugiere que las metodologías de enseñanza adecuadas se consideran aquellos métodos que favorecen la actividad cognitiva del alumno. Sin embargo, la presentación inicial de actividades nuevas de aprendizaje requiere de mucha paciencia y concretización con experiencias, gráficas, proyecciones, grabados, vivencias, etc. Hay que conservar la experiencia del estudiante y moverse en la dirección del adulto formado que ya conoce.

El docente de la institución tecnológica para lograr que el estudiante alcance los objetivos y conocimientos en forma progresiva realiza actividades, técnicas y procedimientos pedagógicos. La metodología que cuenta el docente para los conocimientos tecnológicos son las técnicas de exposición, interrogación, dinámica de grupos, demostración activa y participativa que permita cumplir con el proceso enseñanza-aprendizaje por medio de la motivación, desarrollo del tema, evaluación y retroalimentación.

En cambio, para la práctica de taller /laboratorio se usa el método del proyecto, el estudio del caso y el aprender haciendo con la demostración y repetición de operaciones de acuerdo a un plan estructurado y a las capacidades planteados que busca desarrollar habilidades con criterios del proceso operacional, precisión, acabado y aplicación de normas técnicas, la funcionalidad de la tarea, el tiempo de ejecución y orden y seguridad, y cuidado del medio ambiente.

A.3 Evaluación de la gestión pedagógica

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

evaluación como permanente observación, constatación y comparación del proceso de aprendizaje para permitir el desarrollo integral del estudiante y la toma de decisiones para lograr los fines.

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

La institución educativa tecnológica averigua las necesidades y características de las empresas donde los estudiantes van a desarrollar las competencias que estas requieren, por lo que prepararlo necesita de los medios necesarios para alcanzar los objetivos plasmado en su contenido curricular.

En la institución para medir las competencias y conocimientos logrados, a los estudiantes se les aplica la evaluación formativa y la sumativa con una escala de calificación vigesimal. La evaluación formativa mide los objetivos específicos de las habilidades logradas durante la ejecución de proyectos, tareas, operaciones y conocimientos tecnológicos lo que permite al instructor corregir las deficiencias con los resultados obtenidos. Al término de la Formación Básica y Específica se realiza una evaluación final, con la finalidad de corregir las desviaciones y tomar conocimiento como se desarrolló todo el proceso.

La evaluación de la formación práctica en empresa lo efectúa el docente en coordinación con el monitor de dicha empresa por lo menos una vez al mes y lo

registra en el registro correspondiente. Este procedimiento está estipulado como una supervisión del aprendizaje del estudiante, de sus asistencias, de su desempeño y determinar el cumplimiento del plan específico de aprendizaje.

A.3.1 Tipos de evaluación

García (2010) señala, que la evaluación según su finalidad es de función diagnóstica cuando presenta las características de los estudiantes; función formativa si se utiliza como estrategia de mejora para lograr los objetivos propuestos y es adecuada para la evaluación de procesos porque permite adecuar las prácticas educativas detectando las dificultades y errores en el proceso; y función sumativa para evaluar productos o procesos terminados. Delgado (2007) lo clasifica por el momento de aplicación en evaluación inicial, procesual o continua y final o de resultados.

La evaluación inicial comprende de entrada o de prerrequisitos. La primera ayuda a reconocer los aprendizajes que tiene el estudiante y compararlos con los de salida del curso. Mientras, la evaluación de prerrequisitos examina los aprendizajes previos del alumno y valora con los necesarios para el curso, en caso de carencias reconsidera un planteamiento para subsanar dichas diferencias. Suelen aplicarse pruebas psicopedagógicas, análisis de rendimiento, informe de profesores, encuestas y observación.

La institución tecnológica efectúa una evaluación de entrada que permite explorar los aprendizajes con que llegan los estudiantes y replantear la programación curricular según el informe de necesidades de formación y capacitación profesional que se presentan anual o máximo cada dos años, en

función del diagnóstico por actividad económica, de las expectativas de demanda y de la demanda social.

La evaluación de proceso permite revisar y ajustar el proceso enseñanza aprendizaje para retroalimentar el aprendizaje reorientando al alumno en el momento adecuado y perfeccionarlo antes que concluya su formación. Sin embargo, es necesario precisar que no todos los docentes han desarrollado las habilidades para aplicar este tipo de evaluación.

En la institución se realiza evaluaciones formativas durante el desarrollo del proceso enseñanza-aprendizaje, forma parte de la nota final con un peso ponderado por lo cual el estudiante deberá esforzarse durante el proceso, el docente actúa como facilitador para apoyarlo a lograr sus objetivos. Permite obtener evidencia del desarrollo del proceso y compararlo con el plan de formación, así como orientarlo al conocimiento de los procesos como del producto.

García (2010) nombra a la función sumativa a aquella que evalúa los procesos terminados o productos, para determinar su competencia a través de la comprobación de los conocimientos y habilidades que ha adquirido; y se efectúa al término de una etapa de aprendizaje.

El docente de la institución evalúa los resultados alcanzados por los estudiantes con la evaluación final sumativa que, permita obtener información de todo el proceso para realizar la mejora continua de esta. La calificación está determinada en función del grado de logro obtenido y calidad. Y, es el examen

escrito el medio para evaluar el grado de avance y logros de las competencias desarrolladas.

A.3.2 Criterios de evaluación

García (2010) señala a los criterios de evaluación como normas que permiten emitir un juicio valorativo de lo que se está evaluando y entender qué conoce, comprende y saber hacer. Por ello, estos criterios determinan las competencias de cada contenido y especifica el grado de aprendizaje a alcanzar y el aprendizaje mínimo. Estos criterios de evaluación están delimitados en dimensiones, subdimensiones y atributos para precisión de lo medido.

El docente de la institución tecnológica utiliza la ficha de calificación considerando los criterios de evaluación normados por dicha institución para calificar el proyecto o la tarea tanto de la Formación Básica como de la Formación Específica y de las evaluaciones prácticas finales. SENATI (2016) señala entre los criterios de desempeño a la calidad y la eficiencia. Evalúa la calidad del proceso operacional, la precisión, acabado y aplicación de normas técnicas, la funcionalidad y el orden, seguridad y cuidado del ambiente. Además evalúa la eficiencia en el manejo de recursos y materiales y el tiempo de ejecución.

En el proceso de evaluación el estudiante realiza las siguientes actividades revisión del proyecto o tarea encomendada, elabora el proceso de ejecución, habilita el material a utilizar, prepara su puesto de trabajo, ejecuta el proyecto o tarea considerando las condiciones de seguridad y toma acciones de prevención de contaminación y verifica, controla y prueba su proyecto.

En la evaluación de los conocimientos tecnológicos el docente adopta los criterios de evaluación de acuerdo a las características del curso, según directiva de la institución se evaluará la intervención oral, trabajos o asignaciones, y la evaluación teórica sobre una escala de calificación vigesimal.

A.3.3 Instrumentos de evaluación.

López (citado por García, 2010) aconseja que los instrumentos deben ser bien estructurados para recabar información clara y veraz que dirija al análisis de los objetivos esenciales. A través del examen escrito el estudiante demuestra su preparación en la etapa final de una unidad formativa. Ibarra y Rodríguez (citado por García, 2010) denomina a estos instrumentos herramientas que utiliza el docente para la información recabada en el proceso de evaluación.

Delgado (2007) señala que generalmente se usan tres procedimientos de evaluación, situación de prueba oral, de prueba escrita o gráfica y la prueba de ejecución o práctica. La prueba oral es la participación activa, voluntaria, libre y espontánea inducida por preguntas, respuestas o planteamiento de ideas originado por un dialogo. La prueba escrita, generalmente se usa pruebas objetivas, las de ensayo o composición para ciertos cursos y las pruebas de material abierto para realizar los trabajos o asignación, están en correspondencia a la evaluación de habilidades a lograr y permiten estimular el pensamiento y la reflexión.

Además, las pruebas objetivas pueden ser de respuesta corta y completamiento, de opción múltiple, de apareamiento o asociación de dos listas de nombres, de ordenamiento cronológico y preguntas de opción doble. La prueba práctica o de ejecución cuyo propósito es evaluar los aprendizajes

procedimentales o del dominio psicomotor para evidenciar la secuencia de alguna ejecución y los resultados o productos.

Para el ingreso a la formación a los postulantes se les aplica una prueba de aptitud de acuerdo a la Directiva Especifica del Proceso de Admisión SENATI (2016) contempla las áreas de razonamiento matemático, razonamiento verbal y comprensión lectora y cultura general cada una con 20% de ponderación y principios básicos de ciencias con un peso de 40%.

El proceso de formación se realiza en el centro y en la empresa. La formación en el centro utiliza como instrumentos a la prueba escrita de conocimientos tecnológicos para medir el grado de conocimiento adquirido por el estudiante. Y para evaluar el desempeño se cuenta con una rúbrica, ficha de evaluación y/o registro de evaluación, el docente mediante observación evalúa el desempeño del estudiante en la realización de sus tareas u operaciones del proyecto y lo registra.

En la formación en empresa, el docente responsable del estudiante asesora al monitor quien asume la enseñanza práctica en empresa. La actividad que desenvuelven los estudiantes de ejecutar los trabajos por si solos corresponden a un plan de formación; en una empresa grande debe familiarizarse con distintas áreas de acuerdo a un plan elaborado, a diferencia de las empresas pequeñas que aprenden distintos trabajos. En la constancia de visita se registran los avances logrados, las desviaciones detectadas por el estudiante y en el registro de asistencia y evaluación de seguimiento en la empresa se registra la evaluación del estudiante.

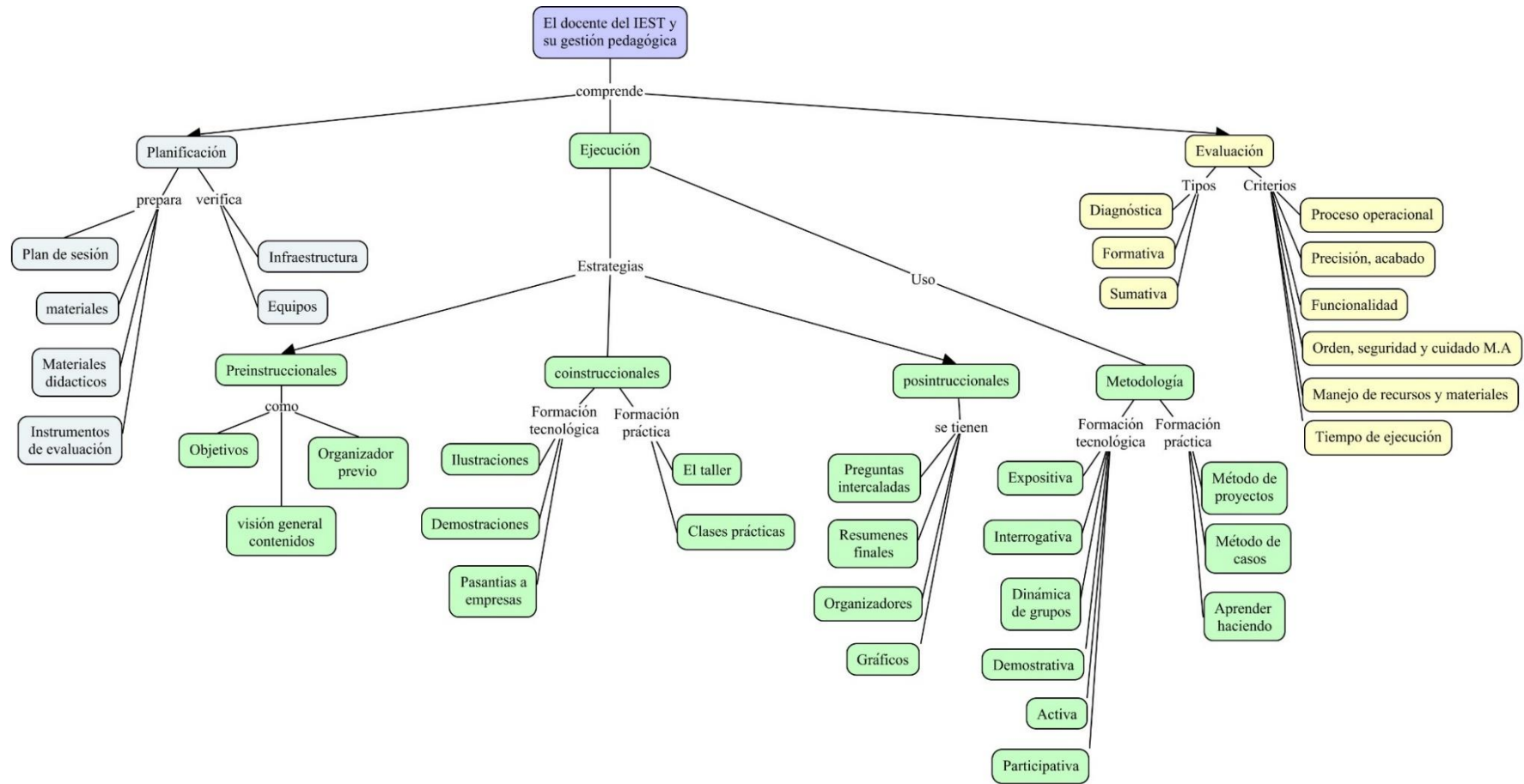
Otro documento técnico pedagógico de monitoreo es el cuaderno de informe que el alumno registra diariamente las tareas prácticas que realiza en la institución o en la empresa para ser evaluado en sus actitudes de autodisciplina, autocontrol de asistencia, ordenamiento de ideas y de conocimientos.

A.3.4 Seguimiento de evaluaciones

Oliveros (2011) señala, las evaluaciones debe proporcionar datos de la carencia y necesidades de competencias que permita analizar la situación y se realice una interacción entre docentes y alumnado, y el seguimiento respectivo. Después, de aplicar la evaluación formativa se recoge los datos para mejorar la instrucción. En cambio con la evaluación sumativa se obtiene datos para decidir si la instrucción se descarta, se compara o se implementa.

En la institución, la evaluación formativa permite una retroalimentación y corregir de inmediato las deficiencias que evidencien los alumnos durante su formación; mientras que la evaluación final, proporciona resultados del proceso en forma global para establecer un procedimiento de mejora continua. Existen diferentes instancias de información para comunicar los resultados de los estudiantes. Se reportan y analizan los resultados para brindar acompañamiento tutorial, soporte psicopedagógico para evitar la deserción estudiantil.

Figura N° 2. El docente de IEST y su gestión pedagógica



Fuente: Adaptado de Estrategias docentes para un aprendizaje significativo (Díaz, Hernández y Hernández, 1998) y Directiva Específica: Ciclo de Profesionalización (SENATI, 2016)

En síntesis, el docente de la IEST como se muestra en la Figura N° 2 realiza la planificación de su gestión pedagógica preparando los planes de sesión que requiere para el proceso de enseñanza aprendizaje, determina los materiales educativos y materiales didácticos necesarios, y elabora los instrumentos de evaluación. Además verifica que la infraestructura este disponible adecuadamente y los equipos estén operativos.

Con referencia a la ejecución de la gestión pedagógica, el docente de la IEST utiliza en las estrategias preinstruccionales los objetivos, el organizador previo y la visión general de contenidos para inducir a los estudiantes en el proceso de enseñanza aprendizaje y que ellos apoyen dicho desarrollo. Dentro de las estrategias coinstruccionales en la formación tecnológica el docente utiliza ilustraciones, realiza demostraciones y programa pasantías en empresa para desarrollar los conocimientos que se requieren.

En la formación práctica, el docente desarrolla el proceso de enseñanza aprendizaje en los talleres o laboratorios de la institución, donde los estudiantes exhiban los conocimientos necesarios para la operación, tarea o proyecto a realizar, utilizando equipos, software, simuladores con la metodología de aprender haciendo y el docente actúa como facilitador del aprendizaje de los estudiantes.

Dentro de las estrategias posinstruccionales, el docente se ayuda de las preguntas intercaladas, resúmenes finales, organizadores y gráficos con la finalidad de reforzar los conocimientos adquiridos. El docente puede utilizar diferentes metodologías en la formación tecnológica como la expositiva, interrogativa, dinámica de grupos, demostrativa, activa y participativa

dependiendo del tema y curso a desarrollar y de su experiencia de tal manera que favorezca la actividad cognitiva del estudiante.

Sin embargo, en la formación práctica el docente usa el método de proyecto, el estudio de caso y el aprender haciendo en función de su planificación, de la tarea o proyecto formulado de tal manera que se logre las competencias en el estudiante dentro del tiempo programado, para ello se debe determinar los equipos, materiales y material didáctico necesarios.

En la evaluación de la gestión pedagógica, el docente cuenta con los siguientes tipos de evaluación, diagnóstica, formativa y sumativa. La primera permite determinar los conocimientos previos de los estudiantes que faciliten su rápido aprendizaje y trabaje en forma colaborativa con sus otros compañeros de tal manera que el trabajo en equipo logre un aprendizaje significativo de todos ellos.

La evaluación formativa proporciona información del avance del estudiante para ajustar el proceso de formación y retroalimentar el aprendizaje con el fin de lograr formar las competencias planteados en los objetivos. En cambio, la evaluación sumativa determina si el alumno logro la competencia comprobando los conocimientos, habilidades y actitudes adquiridas.

La institución tiene normado dentro de sus directivas la rúbrica con los criterios de evaluación, entre los que categoriza en dos tipos de desempeño uno a la calidad y otra para la eficiencia. Con referencia a la calidad se evalúa el proceso operacional, la precisión, el acabado y aplicación de normas técnicas, la

funcionalidad y orden, seguridad y cuidado del medio ambiente. En cuanto a la eficiencia valora el manejo de recursos y materiales y el tiempo de ejecución.

CAPÍTULO III

SISTEMA DE HIPÓTESIS

3.1 Hipótesis General.

Existe una relación significativa entre el liderazgo transformacional y gestión pedagógica en docentes de una Institución de Educación Superior Tecnológica del distrito de Villa El Salvador de Lima Metropolitana.

3.2. Hipótesis específicas

H1: Existe una relación significativa entre el liderazgo transformacional y planificación de gestión pedagógica en docentes de la Institución Educativa Superior Tecnológica del distrito de Villa El Salvador.

H2: Existe una relación significativa entre el liderazgo transformacional y ejecución de gestión pedagógica en docentes de la Institución Educativa Superior Tecnológica del distrito de Villa El Salvador.

H3: Existe una relación significativa entre el liderazgo transformacional y evaluación de gestión pedagógica en docentes de la Institución Educativa Superior Tecnológica del distrito de Villa El Salvador.

CAPÍTULO IV

METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

4.1. Tipo y nivel de la investigación

La presente investigación es de enfoque cuantitativo, por su naturaleza del estudio es básica, de nivel descriptivo por la caracterización de sus rasgos (Hernández, Fernández y Baptista, 2010).

4.2. Diseño de la investigación

El diseño es de tipo no experimental, correlacional porque describe relaciones entre las variables. También es de corte transversal, porque los objetivos están dirigidos al análisis de las variables mediante la recolección de datos en un solo momento. (Hernández, Fernández y Baptista, 2010)

4.3. Población y muestra

La institución educativa tecnológica ubicada en el distrito de Villa El Salvador cuenta con 120 docentes. La población de estudio con características comunes se homogenizó con los siguientes criterios de inclusión y exclusión: Los criterios de inclusión a tener en cuenta fueron los docentes a tiempo

completo y parcial que dictan cursos en las diferentes carreras profesionales

Dentro de los criterios de exclusión se consideró excluir al docente a tiempo parcial que dictan cursos de estudios generales y complementarios que son cursos transversales.

Por lo que la población quedó determinada por 72 docentes de especialidad tiempo completo y a tiempo parcial según carrera en el cuadro N° 2.

Cuadro N° 2. Personal docente por carrera

Carrera	Tipo de contrato	Tiempo completo	Tiempo parcial
Administrador Industrial		4	8
Confeccionista de Prendas de Vestir		2	2
Electricidad Industrial		14	0
Mecánico Automotriz		17	4
Mecánico de Construcciones Metálicas		7	0
Mecánico de Mantenimiento		12	1
Panificador Industrial (Industria Alimentaria)		1	0
Total		72	

La muestra representativa de muestras finitas se calcula por la siguiente fórmula:

$$n = \frac{Z^2 \cdot p \cdot q \cdot N}{e^2 (N+1) + Z^2 \cdot p \cdot q}$$

Donde:

n = muestra

N = Población = 72

p = Probabilidad de ocurrencia del evento 50%

q = Probabilidad de no ocurrencia = 1-p

Z = Valor crítico correspondiente al nivel de confianza (1.96 para un nivel de

confianza del 95%)

e = Márgenes de error permitido = 5%

Reemplazando tenemos:

n = 62 docentes.

La muestra se determinó por el muestreo estratificado, sin embargo por tener un solo docente en la carrera de Panificador Industrial de la familia de Industrias Alimentarias y sea considerada dicha carrera. Además, al existir una mínima diferencia entre la muestra y la población se asumió por conveniencia la muestra de 72 sujetos.

4.4. Operacionalización de variables.

4.4.1 Definición y operacionalización de variables

Cuadro N° 3. Definición y operacionalización de variable liderazgo transformacional.

Variable: Liderazgo transformacional			
Definición conceptual:	Definición operacional: Dimensiones	Indicadores	Ítems
Es el proceso en el que los líderes producen cambios radicales en sus seguidores, tanto en la forma de actuar como en la forma que tienen que concebir las cosas. (Burns, 1978) citado por Medina	Características del liderazgo transformacional en docentes	1. Motivación de los docentes. 2 Interés en los docentes por estimular a sus compañeros en la innovación y formación académica. 3 Interés de los docentes por brindar confianza y cercanía en relación a los otros docentes. 4. Imagen que proyectan los docentes. 5 Tolerancia de los docentes.	1, 2, 3, 4 y 5. 6, 7, 8 y 9. 10, 11, 12 y 13 14, 15, 16 y 17. 18, 19 y 20.

El cuadro N° 3 representa la definición conceptual y operacional de la variable liderazgo transformacional, ésta última determinada por su dimensión además de sus indicadores y ítems correspondientes a la variable.

Y en el cuadro N° 4 se detalla la definición conceptual de la variable gestión pedagógica así como su definición operacional a través de sus dimensiones a medir, sus indicadores e ítems.

Cuadro N° 4. Definición y operacionalización de variable gestión pedagógica.

Variable: Gestión pedagógica			
Definición conceptual:	Definición operacional: Dimensiones	Indicadores	Ítems
Es el quehacer coordinado de acciones y recursos para potenciar el proceso pedagógico y didáctico que realizan los profesores en colectivo, para direccionar su práctica al cumplimiento de los propósitos educativos. (Loza, 2013)	1. Planificación	1.1 Planifica anticipadamente la didáctica de sesiones de clases.	1, 2, 3 y 4.
		1.2 Planifica sesiones en relación al currículo, cuadro programa, hoja de programación y unidad de aprendizaje.	5, 6, 7, 8 y 9.
		1.3 Planifica actividades complementarias a las sesiones de clases.	10 y 11.
	2. Ejecución	2.1 Estrategias Preinstruccionales.	12 y 13.
		2.2 Estrategias Coinstruccionales.	14, 15 y 16.
		2.3 Estrategias Posinstruccionales.	17 y 18
		2.4 Usa metodología adecuada.	19, 20, 21, 22, 23, 24 y 25.
	3. Evaluación	3.1 Criterios de evaluación.	26, 27 y 28.
		3.2 Tipos de evaluación.	29, 30 y 31.
		3.3 Instrumentos de evaluación.	32, 33, y 34.
		3.4 Seguimiento de las evaluaciones.	35 y 36

4.5 Técnicas e Instrumentos.

4.5.1 Procedimientos

Se obtuvo la aprobación del Comité Institucional de Ética de la Universidad y el permiso de la institución educativa para la ejecución de la investigación, se aplicó las técnicas e instrumentos que a continuación se detallan para las variables en el cuadro N° 5. Se realizaron los siguientes procedimientos:

Primero se aplicó el cuestionario de liderazgo transformacional en horarios que no interrumpieran las clases en coordinación con el personal de tutoría que aplico el instrumento. En segundo lugar, se coordinó con los dos multiplicadores pedagógicos para la aplicación de la ficha de observación por un espacio de tiempo de dos horas aproximadamente por docente, esta práctica es parte del proceso en la institución.

Cuadro N° 5. Técnicas e instrumentos

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

4.5.2 Técnicas.

Entre las técnicas para la recolección de datos se utilizó las encuestas y la observación. La encuesta se entiende como un conjunto de preguntas diseñadas para una muestra representativa de una población con el objeto de conocer su opinión. La observación como técnica, es la acción de observar detenidamente

para adquirir algún conocimiento utilizando todos los sentidos con el propósito de explorar, describir, comprender patrones (Hernández, Fernández y Baptista, 2010).

4.5.3 Instrumentos.

Los instrumentos que se utilizaron fueron el cuestionario y la ficha de observación (Ver anexo 3). El cuestionario es un conjunto de preguntas respecto de una o más variables a medir y la ficha de observación es un registro sistemático, válido y confiable de situaciones observables (Hernández, Fernández y Baptista, 2010).

4.5.3.1 Instrumento de variable liderazgo transformacional

El cuestionario para el liderazgo transformacional fue elaborado por el tesista Medina (2010) tuvo validez de contenido por juicio de expertos, está organizado en 01 dimensión características de liderazgo transformacional en docentes. Estas se organizan en 05 indicadores como son: motivación de los docentes, interés en los docentes por estimular a sus compañeros y brindar confianza con relación a otros docentes, imagen que proyectan los docentes y tolerancia de los docentes, a la vez constituyen un total de 20 ítems. La escala tipo Likert valora casi ninguno (1), algunos (2), muchos (3) y, casi todos (4).

A. Ficha Técnica

Nombre: Cuestionario de liderazgo transformacional.

Autores: Patricia Medina Zuta (2010). Adaptación de Bass y Avolio.

Administración: Individual y colectiva

Duración: 20 minutos aproximadamente

Aplicación: Adultos

Significación: Esta prueba mide el nivel de liderazgo transformacional (ver Anexo N° 2.1)

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

B. Objeto de la prueba

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

C. Calificación.

La calificación es de acuerdo a la siguiente escala:

Casi ninguno: 1, Algunos: 2, Muchos: 3, Casi todos: 4

D. Validez del instrumento.

El instrumento fue validado para un contexto de educación secundario, pero al aplicarse en educación superior tecnológica se realizó la validez por el juicio de expertos al cuestionario, la confiabilidad, las correlaciones ítem por ítem y el Alfa de Cronbach del instrumento, la validez de constructo por correlación de índices y el Alfa de Cronbach de los indicadores del liderazgo transformacional.

D.1 Juicio de expertos del cuestionario de liderazgo Transformacional

Para fines del presente estudio, el instrumento fue expuesto a criterio de Jueces para evaluar la validez de su contenido, quienes opinaron que el instrumento debía aplicarse respetando su estructura y contenido, obteniéndose una aceptación ponderada de 97% como lo muestra el anexo N° 4.2, por lo que

se concluyó que el instrumento tiene validez de contenido.

D.2 Confiabilidad

Para determinar la confiabilidad del instrumento en el presente estudio, se tomó una prueba piloto a 40 docentes del Centro de Formación Profesional (CFP) Independencia y los datos se analizaron a través del método de consistencia interna (Coeficiente Alfa de Cronbach), donde se correlacionaron los puntajes de los ítems con los puntajes totales del instrumento. Los resultados se observa en la tabla N° 1, donde se revela que las correlaciones elemento – total corregida de los ítems superó el valor de 0,2 lo cual es aceptable.

Tabla N° 1. Correlaciones de Liderazgo Transformacional

	Correlación elemento-total corregida	Alfa de Cronbach si se elimina el elemento
Item1	,535	,949
Item2	,734	,946
Item3	,574	,949
Item4	,754	,946
Item5	,661	,948
Item6	,517	,949
Item7	,737	,946
Item8	,394	,951
Item9	,588	,949
Item10	,718	,947
Item11	,852	,945
Item12	,742	,946
Item13	,676	,947
Item14	,777	,946
Item15	,611	,948
Item16	,809	,945
Item17	,811	,945
Item18	,747	,946
Item19	,785	,945
Item20	,599	,599

Y el valor del Alfa de Cronbach del instrumento es de 0,95 que muestra la

Tabla N°2 se consideró altamente confiable.

Tabla N°2. Alfa de cronbach de Liderazgo Transformacional

Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en los elementos tipificados	N° de elementos
,950	,950	20

D.3 Validez de constructo.

Tabla N° 3. Correlaciones por índice de Liderazgo Transformacional

		Índice motivación docente	Índice interés estimular	Índice brindar confianza	Índice imagen que proyectan	Índice tolerancia docentes	Índice liderazgo transformacional
Índice motivación docente	Correlación de Pearson	1	,618**	,739**	,684**	,665**	,874**
	Sig. (bilateral)		.000	.000	.000	.000	.000
	N	40	40	40	40	40	40
Índice interés estimular	Correlación de Pearson	,618**	1	,660**	,713**	,624**	,820**
	Sig. (bilateral)	.000		.000	.000	.000	.000
	N	40	40	40	40	40	40
Índice brindar confianza	Correlación de Pearson	,739**	,660**	1	,772**	,752**	,903**
	Sig. (bilateral)	.000	.000		.000	.000	.000
	N	40	40	40	40	40	40
Índice imagen que proyectan	Correlación de Pearson	,684**	,713**	,772**	1	,787**	,900**
	Sig. (bilateral)	.000	.000	.000		.000	.000
	N	40	40	40	40	40	40
Índice tolerancia docentes	Correlación de Pearson	,665**	,624**	,752**	,787**	1	,859**
	Sig. (bilateral)	.000	.000	.000	.000		.000
	N	40	40	40	40	40	40
Índice liderazgo transformacional	Correlación de Pearson	,874**	,820**	,903**	,900**	,859**	1
	Sig. (bilateral)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	40	40	40	40	40	40

** La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral)

Para determinar la validez de constructo, se elaboró los índices de los indicadores, y se obtuvo las correlaciones de los índices de los indicadores con relación al índice total de liderazgo transformacional, como se observa en la tabla N°3, los valores de las correlaciones son altas y muy significativas.

Asimismo se determinó el Alfa de Cronbach de cada índice de los cinco indicadores, cuyo valor es alto e igual a 0,911 como se muestra en la tabla N° 4. En conclusión el instrumento tuvo validez de constructo.

Tabla N° 4. Alfa de Cronbach para los Indicadores
de liderazgo transformacional

Alfa de Cronbach	N° de elementos
,911	5

Adicionalmente, se aplicó el análisis de validez de constructo por reducción de dimensiones por factor obteniendo un valor de significación $p = ,000$ por lo que rechazamos la hipótesis nula de esfericidad y la medida de adecuación KMO es ,794 mayor a 0,5. Concluyendo que tiene validez el constructo del cuestionario de Liderazgo transformacional (ver el anexo 4.4) y la muestra adecuada al instrumento y existe asociación ítem por ítem.

4.5.3.2 Instrumento de la variable gestión pedagógica

Ficha de observación para la gestión pedagógica, es una adaptación a partir del cuestionario elaborado por las tesis Oliveros (2011) y Penalva (2013). Está organizada en 03 dimensiones: planificación, ejecución y evaluación de la gestión pedagógica; la primera dimensión tiene 03 indicadores y 11 ítems. La

segunda dimensión con 04 indicadores y 14 ítems, y la tercera dimensión con 04 indicadores y 12 ítems. La escala considera: básica (1), regular (2), bueno (3) y, muy bueno (4).

A. Ficha Técnica.

Nombre: Ficha de observación de Gestión Pedagógica.

Autores: Adaptación del cuestionario de Oliveros (2011) y Penalva (2013).

Administración: Individual.

Duración: 120 minutos por cada docente aproximadamente

Aplicación: Adultos

Significación: Mide nivel de gestión pedagógica que realiza el docente en el aula. (Ver anexo N° 2.2)

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

B. Objeto de la prueba

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

C. Calificación.

La calificación es de acuerdo a la siguiente escala:

Básico: 1, Regular: 2, Bueno: 3, Destacado: 4

D. Validez del instrumento.

La validez del instrumento se determinó con el juicio de expertos del cuestionario, la confiabilidad, las correlaciones por ítem y el Alfa de Cronbach del instrumento, la validez de constructo por correlación de índices y el Alfa de Cronbach de los indicadores de la gestión pedagógica.

D.1 Juicio de expertos del cuestionario de Gestión Pedagógica

Para fines del presente estudio, el instrumento fue expuesto a criterio de Jueces para evaluar la validez de su contenido, obteniéndose una aceptación ponderada de 97% como lo muestra el anexo N° 4.3, por lo que se concluyó que el instrumento tiene validez de contenido.

D.2 Confiabilidad

Para determinar la confiabilidad del instrumento gestión pedagógica, se tomó una prueba piloto a 40 docentes a los cuales se les aplicó la ficha de observación con ayuda del Multiplicador Pedagógico del CFP Independencia a docentes de las escuelas de Automotores y Metal Mecánica, los datos se analizaron a través del método de consistencia interna (Coeficiente Alfa de Cronbach), donde se correlacionó los puntajes de los ítems con los puntajes totales del instrumento. Los resultados se observa en la tabla N° 5, en dicha tabla se puede observar que las correlaciones elemento – total corregida de los ítems refleja que la eliminación de cualquiera de los ítems no mejoraría el valor del Alfa de Cronbach cuyo valor es 0,960.

Y el valor del Alfa de Cronbach del instrumento es de 0,96 que muestra la Tabla N°6, por ser un valor mayor a 0,8 es confiable el instrumento. El programa SPSS eliminó el ítem 33 por tener una covarianza cero, quedando constituido por

36 ítems; identificado del ítem 21 al 56.

Tabla N° 5. Correlaciones variable gestión pedagógica

	Correlación elemento-total corregida	Alfa de Cronbach si se elimina el elemento
Item21	,782	,952
Item22	,744	,953
Item23	,824	,952
Item24	,781	,952
Item25	,723	,953
Item26	,621	,954
Item27	,305	,955
Item28	,865	,953
Item29	,455	,955
Item30	,476	,955
Item31	,525	,954
Item32	,492	,954
Item34	,463	,955
Item35	,632	,954
Item36	,789	,953
Item37	,289	,956
Item38	,169	,957
Item39	,751	,953
Item40	,790	,952
Item41	,612	,954
Item42	,502	,954
Item43	,636	,953
Item44	,571	,954
Item45	,771	,953
Item46	,610	,954
Item47	,657	,954
Item48	,789	,953
Item49	,475	,954
Item50	,683	,953
Item51	,634	,953
Item52	,918	,951
Item53	,686	,953
Item54	,789	,953
Item55	,562	,954
Item56	,454	,955
Item57	,481	,955

Tabla N° 6. Alfa de Cronbach de gestión pedagógica

Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en los elementos tipificados	N° de elementos
,955	,960	36

D.3 Validez de constructo.

Para determinar la validez de constructo, se elaboró los índices de las dimensiones de la gestión pedagógica, y se obtuvo las correlaciones de los índices de las dimensiones con relación al índice total de gestión pedagógica, como se observa en la tabla N° 7, los valores de las correlaciones son altas y muy significativas.

Tabla N° 7. Correlaciones de las dimensiones de gestión pedagógica

		Índice gestión pedagógica	Índice de planificación	Índice de ejecución	Índice de evaluación
Índice gestión pedagógica	Correlación de Pearson	1	,947**	,934**	,936**
	Sig. (bilateral)		.000	.000	.000
	N	40	40	40	40
Índice de planificación	Correlación de Pearson	,947**	1	,825**	,801**
	Sig. (bilateral)	.000		.000	.000
	N	40	40	40	40
Índice de ejecución	Correlación de Pearson	,934**	,825**	1	,859**
	Sig. (bilateral)	.000	.000		.000
	N	40	40	40	40
Índice de evaluación	Correlación de Pearson	,936**	,801**	,859**	1
	Sig. (bilateral)	.000	.000	.000	
	N	40	40	40	40

** La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral)

Asimismo se determinó el Alfa de Cronbach de cada índice de las tres dimensiones, cuyo valor es alto e igual a 0,928 como se muestra en la tabla N° 8. En conclusión el instrumento tiene validez de constructo.

Tabla N° 8. Alfa de Cronbach de los índices dimensiones de gestión pedagógica

Alfa de Cronbach	N° de elementos
,928	3

Adicionalmente, se aplicó el análisis de validez de constructo por reducción de dimensiones por factor obteniendo un valor de significación $p = ,000$ por lo que rechazamos la hipótesis nula de esfericidad y la medida de adecuación KMO es ,595 mayor a 0,5. Concluyendo que tiene validez el constructo del cuestionario de gestión pedagógica (ver el anexo 4.5) y la muestra adecuada al instrumento y existe asociación ítem por ítem.

4.6 Plan de análisis.

Concluido el trabajo de campo los datos obtenidos de los instrumentos fueron procesados en el programa estadístico Statistic Packard Social Science (SPSS) versión 20. Luego se elaboraron las tablas de frecuencias de los datos. Dado que el estudio es correlacional, donde se relaciona las variables se analizó su significancia.

4.7 Consideraciones éticas.

Se respetó la confidencialidad de la información proveniente de los instrumentos de medición según normas éticas de la Universidad Peruana

Cayetano Heredia. La institución en la cual se realizó el estudio se encuentra dentro del ámbito educativo y existe responsabilidad compartida entre la institución y el investigador, no fue necesario el consentimiento informado del docente porque se constituye en una práctica usual de evaluación del desempeño del docente (anexo N° 5), en cuanto al manejo de la gestión pedagógica en el aula. La información de los instrumentos se codificó, guardando el registro electrónico con clave, que solo tiene acceso el investigador.

La investigación respetó la autoría de fuentes bibliográficas así como las normas APA.

CAPÍTULO V

RESULTADOS

5.1 Prueba de Normalidad

La Tabla N° 9 muestra la prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnov para los datos que corresponden a las variables liderazgo transformacional y de gestión pedagógica, teniendo como resultados el valor de significancia sig igual a 0,200 para liderazgo transformacional lo que indica una distribución normal, sin embargo la segunda variable el valor sig es 0,001 siendo este menor al valor de 0,05 concluyendo que la distribución de los datos de la variable gestión pedagógica no se ajusta a la normal.

La Tabla N° 10 refiere que al aplicarse la prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnov a los datos de las dimensiones de la variable gestión pedagógica conformadas por planificación, ejecución y evaluación estas no se ajustan a una distribución normal debido a que el valor de sig es menor que 0,05.

Tabla N° 9. Prueba de Kolmogorov-Smirnov para una muestra de las variables liderazgo transformacional y gestión pedagógica

		Liderazgo transformacional	Gestión pedagógica
N		72	72
Parámetros normales ^{a, b}	Media	59,194	98,736
	Desviación típica	10,1173	16,362
	Absoluta	,081	,146
Diferencias más extremas	Positiva	,047	,146
	Negativa	-,081	-,103
Z de Kolmogorov-Smirnov		0,0815	0,146
Sig. Asintót. (bilateral)		,200	,001

a. La distribución de contraste es la Normal

b. Se han calculado a partir de los datos

Tabla N° 10. Prueba de Kolmogorov-Smirnov para una muestra de las dimensiones planificación, ejecución y evaluación

		Planificación	Ejecución	Evaluación
N		72	72	72
Parametros normales ^{a, b}	Media	30,888	38,361	29,4861
	Desviación típica	5,463	6,407	5,164
	Absoluta	,151	,158	,183
Diferencias más extremas	Positiva	,151	,158	,183
	Negativa	-,091	-,084	-,095
Z de Kolmogorov-Smirnov		0,151	0,158	0,183
Sig. Asintót. (bilateral)		,000 ^c	,000 ^c	,000 ^c

a. La distribución de contraste es la Normal

b. Se han calculado a partir de los datos

c. Corrección de significación de Lilliefors

6.2 Estadística descriptiva

6.2.1 Indicadores de las características de liderazgo transformacional

En la tabla N° 11, se evidencia que los indicadores de las características de liderazgo transformacional como, motivación en los docentes, interés por estimular y tolerancia tienen una media mayor que la mediana lo que indica que más valores de mayor escala se encuentran en este rango. Caso contrario se muestra en los casos brindar confianza e imagen.

Tabla N° 11. Estadísticos descriptivos de los indicadores de liderazgo transformacional

		Motivación_ docentes	Interés_ estimular	Brindar_ confianza	Imagen	Tolerancia
N	Válido	72	72	72	72	72
	Perdidos	0	0	0	0	0
Media		14.4583	10.6944	11.4167	11.6944	9.0139
Mediana		14.5000	10.0000	12.0000	12.0000	9.0000
Desviación estándar		2.91155	2.08711	2.54398	2.35951	1.51512
Varianza		8.477	4.356	6.472	5.567	2.296

6.2.2 Indicadores de planificación de la gestión pedagógica

La tabla N° 12 presenta los indicadores de la dimensión planificación de la gestión pedagógica como: planifica anticipadamente la didáctica de las sesiones de clases, planifica sesiones en relación al currículo, cuadro programa, hoja de programación y unidad de aprendizaje, y planifica actividades complementarias a las sesiones de clases de la variable planificación de la gestión pedagógica con una media por encima de la mediana, esto permite interpretar que la mayor escala de respuesta se encontró en más de la mitad de los datos.

Tabla N° 12. Estadísticos descriptivos de planificación de la gestión pedagógica

		Planifica la didáctica de las sesiones	Planifica sesiones	Planifica actividades complementarias
N	Válidos	72	72	72
	Perdidos	0	0	0
Media		8.542	17.125	5.222
Mediana		8.500	16.000	5.000
Desv. Tip.		1.776	3.153	1.024
Varianza		3.153	9.942	1.049

6.2.3 Indicadores de ejecución de la gestión pedagógica

Tabla N° 13. Estadísticos descriptivos de ejecución de la gestión pedagógica

		Estrategias pre_ instruccionales	Estrategias co_ instruccionales	Estrategias pos_ instruccionales	Usa metodología adecuada
N	Válidos	72	72	72	72
	Perdidos	0	0	0	0
Media		2.778	8.125	5.347	19.319
Mediana		3.000	8.000	5.000	18.000
Desv. Tip.		0.716	1.394	1.090	3.398
Varianza		0.513	1.942	1.188	11.544

La tabla N° 13 evidencia a los indicadores de la dimensión ejecución de la gestión pedagógica, siendo el indicador de estrategias preinstruccionales quien presentó una media por debajo de la mediana, lo que permite interpretar que más de la mitad de los datos tienen tendencia de la menor escala de respuesta. Para los otros indicadores estrategias coinstruccionales, estrategias posinstruccionales y usa metodología adecuada, la media se encontró por encima de la mediana por lo que se interpretó, más de la mitad de los datos tienen tendencia a respuesta de mayor escala.

6.2.4 Indicadores de evaluación de la gestión pedagógica

Tabla N° 14. Estadísticos descriptivos de evaluación de la gestión pedagógica

		Crterios evaluación	Tipos evaluación	Seguimiento evaluación
N	Válidos	72	72	72
	Perdidos	0	0	0
Media		10.903	7.931	13.444
Mediana		10.000	8.000	13.000
Desv. Tip.		2.170	1.457	2.545
Varianza		4.709	2.122	6.476

En la Tabla N° 14 se presenta los indicadores de la dimensión evaluación de la gestión pedagógica, como: criterios de evaluación e instrumentos de evaluación tienen medias por encima de la mediana indicando una marcada tendencia de datos con respuestas de mayor escala; sin embargo, en el indicador tipos de evaluación la media se encontró ligeramente menor que la mediana pero también tiene una tendencia de más datos con respuesta de tendencia de mayor escala

6.3 Correlaciones

En la Tabla 15 se muestra las correlaciones para las variables liderazgo transformacional y gestión pedagógica, se aplicó la correlación Rho de Spearman por tener la primera variable una distribución normal y la segunda con distribución no normal, describe que existe una correlación de 0,656** entre el liderazgo transformacional y gestión pedagógica.

Siendo esta correlación significativa al 0,01 en consecuencia se acepta la hipótesis de la investigación. Como lo señala Hernández, Fernández y Baptista (2010) este es un nivel de la probabilidad de equivocarse y se fija a priori. También se muestra en el grafico N° 3 el diagrama de dispersión de los datos,

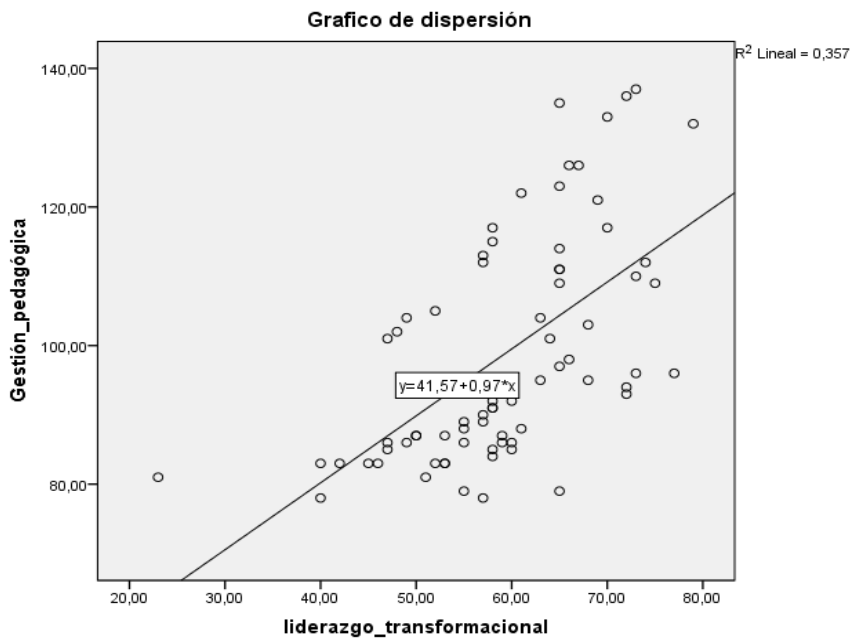
donde se observa que las variables liderazgo transformacional y gestión pedagógica presentan una relación lineal positiva, es decir que a medida que aumenta una de ellas aumenta la otra variable.

Tabla N° 15. Correlación liderazgo transformacional y gestión pedagógica

		Liderazgo_ Transformacional	Gestión_ pedagógica
Rho de Spearman	Coefficiente de correlación	1.000	,656**
	Liderazgo_ transformacional		,000
	Sig. (bilateral)		
	N	72	72
	Coefficiente de correlación	,656**	1.000
Gestión_ pedagógica	Sig. (bilateral)	,000	
	N	72	72

** La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral)

Grafico N° 3. Diagrama de dispersión liderazgo transformacional y gestión pedagógica



Los resultados de la tabla N° 16, evidencia que existe una correlación de 0,593** entre el liderazgo transformacional y la planificación de gestión pedagógica de aula que realiza el docente. Esta correlación es significativa al 0,01.

Tabla N° 16. Correlación Liderazgo transformacional y planificación de gestión pedagógica

			Liderazgo_ Transformacional	planificación
Rho de Spearman	Liderazgo_ transformacional	Coefficiente de correlación	1.000	,593**
		Sig. (bilateral)		,000
		N	72	72
	Planificación	Coefficiente de correlación	,593**	1.000
		Sig. (bilateral)	,000	
		N	72	72

** La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral)

La tabla N° 17 muestra que existe una correlación de 0,615** entre el liderazgo transformacional y la ejecución de gestión pedagógica de aula que realiza el docente. La correlación es significativa al 0,01.

Tabla N° 17. Correlación Liderazgo transformacional y ejecución de gestión pedagógica.

			Liderazgo_ Transformacional	Ejecución
Rho de Spearman	Liderazgo_ transformacional	Coefficiente de correlación	1.000	,615**
		Sig. (bilateral)		,000
		N	72	72
	ejecución	Coefficiente de correlación	,615**	1.000
		Sig. (bilateral)	,000	
		N	72	72

** La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral)

La Tabla N° 18 presenta que existe una correlación de 0,670** entre el liderazgo transformacional y la evaluación de gestión pedagógica de aula que realiza el docente. La correlación es significativa al 0,01.

Tabla N° 18: Correlación Liderazgo transformacional y evaluación de gestión pedagógica.

			Liderazgo_ Transformacional	Evaluación
Rho de Spearman	Liderazgo_ transformacional	Coefficiente de correlación	1.000	,670**
		Sig. (bilateral)		,000
		N	72	72
	Evaluación	Coefficiente de correlación	,670**	1.000
		Sig. (bilateral)	,000	
		N	72	72

** La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral)

CAPÍTULO VI

DISCUSIÓN

6.1 Discusión con la hipótesis general

Esta investigación tuvo como objetivo comprobar la siguiente hipótesis general:

HG: Existe una relación significativa entre el liderazgo transformacional y gestión pedagógica en docentes de una Institución de Educación Superior Tecnológica del distrito de Villa El Salvador.

El presente estudio reveló que existe una relación significativa entre el liderazgo transformacional y gestión pedagógica con una alta correlación entre las dos variables con un valor 0,656 (ver Tabla N° 15) según la escala de interpretación de Ruiz (2002). Esta correlación positiva señala que a medida exista liderazgo transformacional en el docente va a predominar actividades de gestión pedagógica y al incrementarse una de ellas se incrementa la otra variable por tener una relación lineal positiva en consecuencia se acepta la hipótesis de la investigación.

Se asume que esta relación se presentó porque en los últimos años se ha realizado entrenamiento en la formación de docentes, acompañamiento en las aulas como un factor de apoyo.

Estos resultados se presentaron en forma similar a lo señalado por Oliveros (2011) en su investigación realizada en estudiantes y docentes de instituciones de Educación Media General estableciendo una significativa correlación entre el liderazgo del docente y la gestión pedagógica con un valor de 0,664.

En contraste, Cabrejos y Torres (2014) reveló que la gestión está centrada en lo administrativo en un 90% y 10% pedagógico por lo que el liderazgo existente en un 95% es transaccional y no transformacional. Jiménez (2014) no encontró relación significativa entre liderazgo transformacional, la motivación hacia el trabajo y el desempeño laboral docente, y estableció para la primera variable una media entre 4,3 al 4,7 en las dimensiones carisma, estimulación, inspiración y consideración individualizada.

Otras investigaciones que refuerzan la contrastación de la hipótesis general tenemos a Cervera (2012) quien concluyó con una relación significativa entre el liderazgo transformacional del Director y el clima organizacional de su institución educativa, indicando la importancia del liderazgo transformacional para transformar las instituciones. Sorados (2010) determinó que el liderazgo en los directores se relaciona con la gestión educativa.

Salinas (2014) evidenció entre la calidad de gestión pedagógica y la práctica docente una relación directa y significativa, que permite un prestigio y elevada motivación por destacada labor ante sus demás colegas, lo que lleva a acceder a

una mejor consideración dentro del grupo. Sin embargo, Vargas (2010) determinó que los directivos desarrollaron políticas para mejorar la calidad de la gestión pedagógica por medio del trabajo cooperativo en equipo obteniendo a una mejor práctica pedagógica en 37%, actitud favorable a la innovación en 48% e interés en colaborar con los demás en 31%.

La literatura pedagógica señalada por Malavé y Vera (2008) refiere que la correspondencia entre liderazgo transformacional y gestión tecnológica se dan a través de vivencias tecnológicas aportando soluciones a la problemática existente con mejoras o innovaciones tecnológicas a través de procesos, equipos, materiales y productos.

6.2 Discusión con las hipótesis específicas

H1: Existe una relación significativa entre el liderazgo transformacional y planificación de gestión pedagógica en docentes de la Institución Educativa Superior Tecnológica del distrito de Villa El Salvador.

Manifestó una relación significativa entre el liderazgo transformacional y planificación en docentes con una moderada correlación cuyo valor de 0,593 como se observa en la tabla N° 16, por lo que se acepta la hipótesis específica entre liderazgo transformacional y planificación. Sin embargo, hay que considerar que la planificación es un proceso que sigue siendo fortalecido por los docentes. Y es la motivación una característica del liderazgo transformacional que busca generar en los docentes un compromiso y lograr una autoexigencia de ellos, buscando mejorar la interacción docente, alumno y contenidos, para ello, planifica

sus sesiones teniendo en cuenta la diversidad del alumnado, las estrategias para lograr sus competencias y los recursos necesarios.

De manera similar en su investigación Oliveros (2011) en su dimensión planificación del proceso pedagógico obtuvo una categoría medianamente efectiva debido al diseño de clase que realiza el docente, del planteamiento de objetivos para alcanzar las competencias utilizando estrategias que faciliten el aprendizaje significativo.

En forma idéntica Cohen, Raudenbush y Ball, y Hawkins (citado por Rincón-Gallardo, 2011) evidenciaron que para mejorar su práctica los docentes dedican tiempo para capacitarse y aprender de sus consultores, esto los motivó a realizar una transformación efectiva y desarrollar una mejora en el aprendizaje de sus alumnos. Y, Frías y Narváez (2010) agrega que la motivación alienta a buscar los recursos necesarios en forma desinteresada para transmitir y compartir experiencias.

Penalva, Hernández y Guerrero (2013) manifestaron en forma similar que 100% de docentes encuestados realizaron trabajos de planificación diseñando unidades didácticas, actividades de apoyo y atención a la diversidad, elaboraron material e instauraron estrategias de evaluación. El 75% de los docentes planificó para la diversidad adaptando los contenidos y tiempos.

Martínez (2013) recalcó que las características de Liderazgo transformacional que sobresalieron en el Director fueron, influye en el docente en 91.5%, motivación en el docente 93.5% y estimulación docente en 96.1%. De similar forma, Vásquez (2012) encontró que el dominio del liderazgo

transformacional desde la perspectiva de los estudiantes, es que los docentes tuvieron un nivel medio en estimulación (50%) y en inspiración (77,8%) y un nivel bajo en consideración (18,9%) y en carisma (38,9%). Y los docentes según su autoevaluación, con un nivel medio en estimulación (77,8%) y en consideración (72,2%) y con un nivel bajo en carisma (38,9%) y en inspiración (44,4%).

En cambio, Medina (2010) consideró entre alto y muy alto que los indicadores registraron un nivel alto la motivación (54%), el acompañamiento del líder docente en sus seguidores (54%), el acompañamiento del líder docente en el desarrollo de capacidades individuales (60,4%), la influencia ética del líder docente en sus seguidores (56,2%) y la tolerancia psicológica del líder docente (56,2%).

H2: Existe una relación significativa entre el liderazgo transformacional y ejecución de gestión pedagógica en docentes de la Institución Educativa Superior Tecnológica del distrito de Villa El Salvador.

Evidenció una relación significativa entre el liderazgo transformacional y ejecución en docentes con una alta correlación de 0,615 (ver tabla N° 17) por lo tanto se aceptó la hipótesis específica entre liderazgo transformacional y ejecución. La ejecución presentó esta correlación por la buena formación del personal docente en lo técnico, la ejecución de estrategias y el uso adecuado de metodología por parte del docente.

Sin embargo Oliveros (2011) de manera semejante observó la ejecución de estrategias medianamente efectivas, a pesar que toman en cuenta para las

estrategias preinstruccionales los conocimientos previos de los alumnos con actividades al inicio de clase y resumen de la clase anterior. En las estrategias coinstruccionales predispone la construcción de ideas y usa la técnica de la pregunta. Y en las estrategias posinstruccionales observa el desarrollo de los aprendizajes, aplica la prueba escrita y el debate.

Penalva, Hernández y Guerrero (2013) en forma análoga destacó que los docentes aplicaron evaluación continua para llevar a cabo los ajustes necesarios para cumplir con los objetivos educativos. El 70% de profesores generaron preguntas de reflexión y debate fomentando la participación del estudiante. Gonzales, Gonzales, Ríos y León (2013) destacaron que el 80% de los docentes practican la motivación y el estímulo intelectual durante el proceso de enseñanza aprendizaje.

Para Lauro (2013) determinó en la gestión pedagógica en el aula que las habilidades pedagógicas y didácticas obtuvieron una puntuación del 82%, en aplicación de normas y reglamentos 89% y clima en el aula 89%. Mientras, Penalva, Hernández y Guerrero (2013) registraron que el 50% de los noveles realizan adaptaciones en los contenidos y el 50% de los expertos adaptan metodología, evaluación y espacios. Para Flores (2012) determinó que estaban organizados en equipos de trabajo por coordinación 83% y en grupos de trabajo 17%, promueve la excelencia académica 83%, la gestión pedagógica se fomenta en 67%, manifestaron que el liderazgo está ligado a la innovación y cambio 55%.

Malavé y Vera (2008) testimoniaron que la Educación Tecnológica se respalda en el principio, aprender haciendo estimulando de lo individual a lo colectivo, esto acarrea una revisión de las asignaturas, promover la imaginación,

innovación, el ejercicio del liderazgo transformacional y el conocimiento en función de la nueva tecnología que busque el desarrollo por aprender bajo un enfoque cognoscitivo, es decir, aprendizaje activo y constructivo, acumulativo.

H3: Existe una relación significativa entre el liderazgo transformacional y evaluación de gestión pedagógica en docentes de la Institución Educativa Superior Tecnológica del distrito de Villa El Salvador de Lima Metropolitana.

Además reveló una relación significativa entre liderazgo transformacional y evaluación en docentes con una alta correlación cuyo valor de 0,670 como se observa en la tabla N° 18 por ello se aceptó la hipótesis específica entre liderazgo transformacional y evaluación. Se admite que esta relación se presentó porque los docentes tienen formación técnica y experiencia en la metodología del aprender haciendo. No obstante, el proceso de evaluación sigue siendo reforzado para su adecuado desarrollo.

En forma semejante Oliveros (2011), categorizó a la dimensión evaluación como medianamente efectiva debido a que el docente aplicó la memorización de conceptos para evaluar. En los tipos de evaluación se observó cómo el alumno realizó su proceso para asumir dicho resultado y toma en cuenta la evaluación diagnóstica, formativa y sumativa. El uso de los instrumentos de evaluación es medianamente efectivo a causa de observar las actitudes y los conocimientos con escalas de estimación, con pruebas escritas evalúan el aprendizaje. Y en los criterios de evaluación no permite demostrar la competencia del estudiante.

Para Bennetts (2009) las dimensiones del estilo transformacional presentaron diferencias entre las medias, sin embargo son mayores los resultados en los programas académicos mejor evaluados en los que brindan mejor nivel de calidad. Penalva, Hernández y Guerrero (2013) señala que el 70% de profesores realizaron el seguimiento y evaluación de la enseñanza aprendizaje.

Para Delgado (2007) el mejor diseño de evaluación es aquel interrelacionado con los objetivos que deriven a situaciones reales de desempeño laboral disminuyendo los componentes conjeturales y la subjetividad. Es indispensable que su aplicación en la educación superior sea convenida entre las instituciones educativas y las empresas con etapas de evaluación, la inicial, de proceso y de salida.

CAPÍTULO VII

CONCLUSIONES

Con relación al objetivo general, existe una relación significativa positiva entre liderazgo transformacional y gestión pedagógica con una correlación alta. Los docentes contribuyen como soporte del sistema de calidad en la que se encuentra inserta la institución educativa, por ello se requiere en éste personal dispongan de las características del liderazgo para lograr transformar y se movilicen mediante la motivación y la consideración generando un proceso formativo que inspire a sus estudiantes y colegas, estimulando a adquirir los conocimientos, la forma de ser, actuar y pensar en los estudiantes a través de vivencias tecnológicas que satisfagan necesidades en la formación académica y técnica con clases proactivas, dinámicas y motivadoras; y aportando mejoras en los procesos y equipos.

Con relación al primer objetivo específico se ha llegado a establecer que existe una relación significativa positiva entre variable liderazgo transformacional y la dimensión planificación de la gestión pedagógica en docentes con una

correlación moderada. El docente motivado se autoexige para auto capacitarse o capacitarse buscando la calidad de su trabajo, capaz de adquirir compromisos, de proyectar entusiasmo porque reconoce que debe integrarse al conocimiento de la tecnología, reflexionando acerca de sus capacidades para buscar nuevos conocimientos y prácticas didácticas que le ayuden a disponer de las concepciones tecnológicas y de estilos de aprendizaje para la planificación anticipada de las sesiones de clases.

A pesar de que los docentes proceden de formación técnica se esfuerzan en mejorar sus competencias pedagógicas en planificación, sin embargo es una dimensión a seguir fortaleciendo en las capacitaciones programadas tres veces al año. La planificación del proceso didáctico les demanda tiempo para cumplir con dicho proceso y es necesario replantear su programación, debido a que las capacitaciones finalizan antes de iniciar los semestres académicos.

Con relación al segundo objetivo específico, existe una relación significativa positiva entre variable liderazgo transformacional y la dimensión ejecución de estrategias en los docentes con una correlación alta. Los docentes practican la motivación y el estímulo intelectual durante el proceso de enseñanza aprendizaje, para lo cual ensayan sus habilidades pedagógicas y didácticas ajustándose a las normas y reglamentos buscando un adecuado clima del aula. Algunos docentes adaptan contenidos mientras que otros con mayor experiencia ajustan metodología, evaluación y espacios.

Se generan mejores resultados con equipos de trabajo buscando la excelencia académica y basado en el método de aprender haciendo estimular de lo individual a lo colectivo. En razón a las capacitaciones en estrategias,

metodologías activas y con el acompañamiento de los asesores pedagógicos. Así como la necesidad de aplicar los procedimientos estipulados en las directivas y el uso de software y diversos equipos tecnológicos y manejo de normas técnicas y de seguridad. Sin embargo es necesario seguir fortaleciendo la actualización tecnológica docente.

Con relación al tercer objetivo específico, existe una relación significativa positiva entre variable liderazgo transformacional y la dimensión evaluación de los aprendizajes con una correlación alta. La institución contempla un conjunto de instrumentos formalizados para la evaluación, así como un sistema de registro automatizado. Por lo que, los docentes practican los criterios, los tipos y los instrumentos de evaluación, en esta etapa los docentes deben transmitir valores éticos, deben ser firmes en sus posturas, inspirando respeto y admiración con una adecuada proyección de su imagen.

CAPÍTULO VIII

RECOMENDACIONES

Siendo el liderazgo transformacional una herramienta para la transformación de una institución educativa tecnológica, es importante que se elabore en la institución un plan estratégico de capacitación para formar estos líderes y lograr una adecuada transformación que contribuya en la gestión pedagógica de la institución. Es necesario fortalecer la autoestima de los docentes para que proyecten en su formación el liderazgo transformacional.

Definir las necesidades de capacitación en función de las competencias blandas que requiere el personal que potencien el liderazgo. Así como reforzar las capacitaciones en las actividades tecnológicas que desarrolla el docente de acuerdo a las políticas planteadas por la institución, debida que no es aplicable la Ley 29944 Ley de Reforma Magisterial.

Promover la mejor programación del tiempo para la planificación curricular y el plan de sesión antes y durante el inicio de las actividades académicas y seguir empoderando a los docentes en los procesos de planificación asumiendo un

liderazgo proactivo. Continuar fortaleciendo la capacitación en metodologías a los docentes por no tener formación en docencia.

Establecer convenios con instituciones del sector productivo, centros de investigación y otras instituciones educativas para actualizar al personal docente con pasantías de capacitación que actualice su experiencia técnica en el área industrial y de servicios, así como promover el desarrollo de investigaciones tecnológicas.

Generar grupos de discusión y reflexión colaborativo por especialidad para mejorar las prácticas docentes desde su experiencia. Además, los docentes deben estimularse para replantear los contenidos en función de la nueva tecnología proponiendo sugerencias que busque innovar, mostrando un trato de confianza y de disposición de escucha para lograr la transformación que requiere la institución educativa.

Los docentes deben tener entrenamiento en la aplicación de los instrumentos de evaluación para evitar la subjetividad, en una prueba o trabajo de ensayo requieren de una base de comparación, en una práctica la aplicación de los criterios especificados en la rúbrica normada por la institución y las pruebas objetivas elaboradas con preguntas que permita medir las competencias que se van a medir.

Programar actividades de formación docente en el uso adecuado de los recursos pedagógicos y el interés hacia las innovaciones pedagógicas en el campo de la formación de futuros profesionales. Siendo la institución tecnológica líder en

el ámbito nacional en la formación y capacitación profesional debe promover el desarrollo del país con equidad en cumplimiento de su misión.

Analizar las carreras ofertadas si tienen salida laboral en el mercado, así como las que ofrecen lograr diversidad de experiencias laborales con la finalidad de conseguir oportunidades profesionales buscando adecuarse a la demanda económica y de la sociedad, estableciendo mecanismo de autoevaluación con espacios para la reflexión y decisión garantizando el aprendizaje significativo. Tomando en consideración que, los estudiantes continúan con dificultad para expresarse en forma oral y por escrito o en lectura comprensiva.

Futuras investigaciones deberían profundizar estudios en los problemas éticos que se presentan en la mayoría de instituciones educativas durante la práctica docente, cuidando que éste es un ser con necesidades, sensible y tiene emociones; además, los estudiantes toman como ejemplo a seguir. Cuya finalidad sería lograr transformar a nuestro país en el aspecto social y cultural.

Otro tema a profundizar en la gestión pedagógica es la planificación y la evaluación, debido a que se requiere reforzar en los docentes estos aspectos. Siendo el primero vital para el desarrollo del proceso de enseñanza aprendizaje. Y en cuanto al segundo, los instrumentos de evaluación deben prepararse de tal manera que midan las capacidades a lograrse y la forma adecuada para la interpretación que estos elementos nos proporcionan.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Agudelo, S. (1993). *Doce temas de formación*. Montevideo, Uruguay: Cinterfor.
- Bennetts, M. (2009). El liderazgo transformacional y los procesos evaluativos universitarios en México. *Revista de Educación*. XXI(11), 81-103. Universidad de Huelva. Recuperado el 25 de setiembre 2015 de: <http://www.uhu.es/publicaciones/ojs/index.php/xxi/article/view/539>
- Cabrejos, H.; Torres, L. (2014). El liderazgo transformacional como apoyo en la gestión pedagógica del director. *Revista de investigación y cultura UCV-hacer*. 3(2): 10-16 Lambayeque, Perú. Recuperado el 03 de Junio de 2016: <http://ucvchiclayo.edu.pe/ucvhacer/index.php/ucv-hacer/article/view/10/4>
- Cámere, E. (2013). *Liderazgo y participación desde la escuela*. España
- Castro, F. (2005). Gestión curricular: una mirada sobre el curriculum y la institución educativa. *Revista Horizontes Educativos*. (10), 13-25. Recuperado de: <http://www.redalyc.org/pdf/979/97917573002.pdf>
- Cervera, L. (2012). *Liderazgo Transformacional del Director y su relación con el clima organizacional en las Instituciones Educativas del Distrito de Los Olivos* (tesis doctoral). Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Recuperado el 24 de mayo de 2015 de: <http://cybertesis.unmsm.edu.pe/handle/cybertesis/2365>

Conde, S. (2013). *Estudio de la gestión de la convivencia escolar en centros de educación Secundaria de Andalucía: una propuesta de evaluación basada en el modelo EFQM* (tesis doctoral), Universidad de Huelva. Recuperado el 03 de junio de 2015 de: http://rabida.uhu.es/dspace/bitstream/handle/10272/6438/Estudio_de_la_gestion_de_la_convivencia.pdf?sequence=2

Congreso de la República (02 de noviembre de 2016). Ley de Institutos y Escuelas de Educación Superior y de la Carrera Pública de sus docentes. *El Peruano*, pp. 603245-603265.

Cuevas, R. (2011). *Gerencia, gestión y liderazgo educativos*. Lima, Perú. Editorial San Marcos E.I.R.L.

Delgado, K. (2007). *La evaluación en la educación superior*. Ediciones Universidad Alas Peruanas. Lima, Perú.

Díaz, B.; Hernández, F.; Hernández, G. (1998). *Estrategias docentes para un aprendizaje significativo. Una interpretación constructivista*. México, México: McGraw-Hill.

Flores, D. (2012). *Gestión, liderazgo y valores en la Unidad Educativa Experimental FAE N° 1, de la ciudad de Quito, durante el año lectivo 2010-2011* (tesis de maestría). Universidad Técnica Particular de Loja. Recuperado el 10 de Junio de 2015 de: <http://www.google.com.pe/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=43&ved=0CCsQFjACoChqFQoTCNzvPegjsYCFYSVDQodpZIAWQ&url=http%3A%2F%2Fdspace.utpl.edu.ec%2Fbitstream%2F123456789%2F3052%2F>

1%2FTesis%2520de%2520Flores%2520Armas%2520Dalia%2520Marcela.pdf&
ei=7_Z8VZ-AG4SrNqWlgsF&usg=AFQjCNHA-54BxmrWTCqMQB9IEbdJ030vOw

Frías, J.; Narváez C. (2010). Motivación y ejercicio docente en la educación superior: una aproximación conceptual. *Revista Educere*. 14(48): 21-27. Recuperado el 14 de Marzo de 2016 de: <http://www.saber.ula.ve/bitstream/123456789/32227/1/articulo2.pdf>

García, I. (2010). *Sistema de Evaluación*. Universidad de Salamanca. Recuperado el 04 de Mayo 2016 de: <http://www.eumed.net/libros-gratis/2010b/687/CRITERIOS%20E%20INSTRUMENTOS%20DE%20EVALUACION.htm>

Gonzales, O.; Gonzales, O.; Ríos, G. y León, J. (2013). Características del liderazgo transformacional presentes en un grupo de docentes universitario. *Revista Telos*. 15(3), 355-371. Recuperado de: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=99328424005>

Hernández, C. (s.f.) *Metodologías de enseñanza y aprendizaje en altas capacidades*. Universidad de La Laguna. Recuperado el 24 de Marzo de 2016 de: <https://gtisd.webs.ull.es/metodologias.pdf>

Hernández, R.; Fernández, C. y Baptista, M. (2010). *Metodología de la investigación*. México D.F., México. Mc. Graw-Hill/Interamericana Editores S.A. de C.V. 5ta. Edición.

Jiménez, C. (2014). *Relación entre el liderazgo transformacional de los directores y la motivación hacia el trabajo y el desempeño de docentes de una universidad privada* (tesis maestría). Universidad Católica de

Colombia. Recuperado el 24 de Marzo de 2016 de:
<http://repository.ucatolica.edu.co/jspui/bitstream/10983/2084/1/Tesis%20Final%20Claudia%20C%20Jimenez%20C.pdf>

Lauro, S. (2013). *Gestión Pedagógica en el aula: Clima social escolar, desde la percepción de estudiantes y profesores del séptimo año de educación básica de los Centros Educativos Alfredo Pérez Guerrero de la parroquia Cuchaenza, Cantón Morona y Alfredo Germani de la parroquia y Cantón Sucúa provincia Morona Santiago, en el año lectivo 2011-2012* (tesis de grado). Universidad Técnica Particular de Loja). Recuperado el 01 de setiembre 2015 de:

<http://dspace.utpl.edu.ec/bitstream/123456789/7117/1/Saant%20Marian%20Lauro%20Jeronimo.pdf>

Loza, G. (2013). *El liderazgo Directivo en la Gestión Pedagógica de las Escuelas de Calidad* (tesis de grado). Universidad Pedagógica Nacional. Recuperado el 01 de septiembre 2015 de:
<http://200.23.113.59/pdf/29983.pdf>

Malavé, L., & Vera, G. D. (2008). *Liderazgo transformacional y gestión tecnológica*. Universidad del Zulia, Facultad de Humanidades y Educación.

Martínez, Y. (2013). *Liderazgo transformacional en la gestión educativa de una institución educativa pública en el distrito de Santiago de Surco* (tesis maestría). Pontificia Universidad Católica del Perú. Recuperado el 01 de Setiembre del 2015 de:

http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/123456789/4678/MARTINEZ_CONTRERAS_YSRAEL_LIDERAZGO_SURCO.pdf?sequence=1

Martins, F., Cammaroto, A., Neris, L. y Canelón, E. (2009). Liderazgo transformacional y gestión educativa en contextos descentralizados. *Revista Actualidades Investigativas en Educación*. 9(2): 1-27. Recuperado el 04 de febrero 2018 de: <https://revistas.ucr.ac.cr/index.php/aie/article/download/9540/17899>

Medina, D. (2010). *El Liderazgo Transformacional en los docentes de un colegio de gestión cooperativa de la ciudad de Lima* (tesis maestría). Pontificia Universidad Católica del Perú. Recuperado el 24 de mayo de 2015 de: <http://repositorio.pucp.edu.pe/index/handle/123456789/41651?show=full>

Oliveros, D. (2011). *Liderazgo del Docente y Gestión Pedagógica en Educación Media General* (tesis maestría). Universidad de Zulia. Recuperado el 01 de septiembre 2015 de: http://tesis.luz.edu.ve/tde_busca/archivo.php?codArchivo=4129

Penalva, A.; Hernández, M. y Guerrero, C. (2013). La gestión eficaz del docente en el aula. Un estudio de caso. *Revista Electrónica Interuniversitaria de Formación del Profesorado*. 16(2): 77-91. Recuperado el 24 de mayo de 2015 de: <http://dx.doi.org/10.6018/reifop.16.2.180931>

- Piña, H. y Fernández, M. (2008). *Gestión Administrativa, su articulación con la Gestión Pedagógica en los centros Educativos Mercedes Consuelo Matos y Francisco del Rosario Sánchez, año 2007-2008* (tesis maestría). Instituto Superior de Formación Docente Salome Ureña. Recuperado el 15 de Agosto 2015 de: <http://hilmapiña.blogspot.pe/2010/06/investigacion-gestion-administrativa.html>
- Rincón-Gallardo, S. (2011). La transformación del núcleo pedagógico como fuente de motivación docente en escuelas públicas mexicanas. *Revista Didac.* (59): 30-36. Recuperado el 25 de Marzo de 2016 de: <http://revistas.iberro.mx/didac/uploads/volumenes/1/pdf/59.pdf>
- Rivera, J. (2011). *Herramientas de Gestión educativa*. Bogotá, Colombia. Cooperativa Editorial Magisterio. 2da Edición.
- Ruiz, C. (2002). *Instrumentos de investigación educativa. Procedimientos para su diseño y validación*. Venezuela. Recuperado el 01 de septiembre 2015 de: <http://www.uru.edu/fondoeditorial/libros/pdf/manualdestatistix/cap8.pdf>
- Salinas, E. (2014). *La Calidad de la Gestión Pedagógica y su relación con la práctica docente en el nivel secundaria de la Institución Educativa Policía Nacional del Perú Juan Linares Rojas, Oquendo, Callao-2013* (tesis maestría). Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Recuperado el 01 de septiembre 2015 de:

http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/cybertesis/4240/1/Salinas_ee.pdf

SENATI (2016). *Directiva Específica. Ciclo de Profesionalización*. Lima, Perú.

SENATI (2016). *Directiva Específica. Proceso de Admisión a los programas de formación profesional*. Lima, Perú.

Sorados, M. (2010). *Influencia del liderazgo en la calidad de la gestión educativa* (tesis maestría). Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Recuperado el 01 de junio de 2015 de: cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/cybertesis/2388/1/sorados_pm.pdf

Toapanta, D. y Bustamante, S. (2012). *Incidencia de los estándares de calidad en la gestión pedagógica Institucional de los Centros de Educación Inicial Fiscal del Centro Histórico de Quito y elaboración de estándares de aprendizaje para Educación Inicial (3 a 5 años)* (tesis maestría). Universidad Central del Ecuador. Recuperado el 01 de junio de 2015 de: <http://www.dspace.uce.edu.ec/bitstream/25000/691/1/T-UCE-0010-156.pdf>

UNESCO (2009). *Conferencia Mundial sobre la Educación Superior – 2009: La nueva dinámica de la educación superior y la investigación para el cambio social y el desarrollo*. Recuperado el 05 de agosto, 2014 de: http://www.unesco.org/education/WCHE2009/comunicado_es.pdf

Vargas, D. (2010). *Gestión Pedagógica del Trabajo Docente a través de grupos cooperativos* (tesis maestría). Pontificia Universidad Católica del

Perú. Recuperado el 01 de Septiembre 2015 de:
http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/123456789/4675/VARGAS_VASQUEZ_DELIA_GESTION_GRUPOS.pdf?sequence

Vásquez, D. (2012). *Estilos de liderazgo de los docentes del nivel secundaria de una institución educativa del distrito de la Perla – Callao* (tesis maestría). Universidad San Ignacio de Loyola. Recuperado el 20 de setiembre 2015 de: http://repositorio.usil.edu.pe/wp-content/uploads/2014/07/2012_V%C3%A1squez_Estilos-de-liderazgo-de-los-docentes-del-nivel-secundaria-de-una-instituci%C3%B3n-educativa-del-distrito-de-la-Perla.pdf

ANEXOS

Matriz de consistencia

Título de la Investigación: Liderazgo transformacional y gestión pedagógica en docentes de una Institución Educativa Superior Tecnológica del distrito de Villa El Salvador

Autor: Reynaldo Américo Luperdi Castillo

Planteamiento de la Investigación	Objetivos	Hipótesis (de ser necesario)
<p>Problema de investigación: ¿Qué relación existe entre liderazgo transformacional y gestión pedagógica en docentes de una Institución Educativa Superior Tecnológica del distrito de Villa El Salvador?</p> <p>Problemas específicos</p> <p>¿Qué relación existe entre liderazgo transformacional y planificación de gestión pedagógica en docentes de una Institución Educativa Superior Tecnológica del distrito de Villa El Salvador?</p> <p>¿Qué relación existe entre liderazgo transformacional y ejecución de gestión pedagógica en docentes de una Institución Educativa Superior Tecnológica del distrito de Villa El Salvador?</p> <p>¿Qué relación existe entre liderazgo transformacional y evaluación de gestión pedagógica en docentes de una Institución Educativa Superior Tecnológica del distrito de Villa El Salvador?</p>	<p>Objetivo general Determinar la relación que existe entre liderazgo transformacional y gestión pedagógica en docentes de una Institución Educativa Superior Tecnológica del distrito de Villa El Salvador.</p> <p>Objetivos específicos</p> <p>Establecer la relación entre liderazgo transformacional y planificación de gestión pedagógica en docentes de una Institución Educativa Superior Tecnológica del distrito de Villa El Salvador.</p> <p>Establecer la relación entre liderazgo transformacional y ejecución de gestión pedagógica en docentes de la Institución de Educación Superior Tecnológica del distrito de Villa El Salvador.</p> <p>Establecer la relación entre liderazgo transformacional y evaluación de gestión pedagógica en docentes de una Institución Educativa Superior Tecnológica del distrito de Villa El Salvador.</p>	<p>Hipótesis general Existe una relación significativa entre liderazgo transformacional y gestión pedagógica en docentes de una Institución Educativa Superior Tecnológica del distrito de Villa El Salvador.</p> <p>Hipótesis específicas</p> <p>Existe una relación significativa entre liderazgo transformacional y planificación de gestión pedagógica en docentes de una Institución Educativa Superior Tecnológica del distrito de Villa El Salvador.</p> <p>Existe una relación significativa entre liderazgo transformacional y ejecución de gestión pedagógica en docentes de la Institución de Educación Superior Tecnológica del distrito de Villa El Salvador.</p> <p>Existe una relación significativa entre liderazgo transformacional y evaluación de gestión pedagógica en docentes de una Institución Educativa Superior Tecnológica del distrito de Villa El Salvador.</p>

Justificación	Método	Variables 1	Variables 2 (si fuera necesario)
<p>Pertinencia: Porqué la información de la investigación permitirá relacionar el liderazgo transformacional y gestión pedagógica, esta debe ser clara y explícita para que pueda replicarse y permita realizar otros estudios.</p> <p>Relevancia: Aportará información acerca de las relaciones y liderazgo haciendo posible su expresión. La recopilación y el tratamiento de datos se conjugan en forma más o menos equitativa a fin de generar información nueva y consolidarlo con la obtenida por otros autores.</p> <p>Factibilidad El costo del estudio estará en parte subvencionado por la institución y otra por el investigador. Se cuenta con los permisos y autorizaciones para acceder a la muestra de estudio.</p>	<p>Tipo de investigación La presente investigación tiene enfoque cuantitativo, por su naturaleza del estudio es básica.</p> <p>Diseño de la investigación No experimental de naturaleza transversal, correlacional.</p> <p>Población 72 docentes y Muestra 62 docentes.</p> <p>Instrumentos: Cuestionario de valoración de actitudes con respecto a la motivación, estimulación intelectual, acompañamiento, influencia ética y la tolerancia psicológica.</p> <p>Ficha de observación con respecto a la planificación, ejecución y evaluación.</p>	<p>Definición conceptual. Liderazgo transformacional, es un proceso en el que los líderes producen cambios radicales en sus seguidores, tanto en la forma de actuar como en la forma que tienen que concebir las cosas basando su relación en altos niveles de moralidad y motivación. (Burns, 1978) citado por Medina.</p> <p>Definición operacional. Liderazgo transformacional, Se medirá con un cuestionario de valoración de actitudes con respecto a la motivación, estimulación intelectual, acompañamiento, influencia ética y la tolerancia psicológica del líder docente. (Medina, 2010)</p>	<p>Definición conceptual. Gestión pedagógica, es el quehacer coordinado de acciones y recursos para potenciar el proceso pedagógico y didáctico que realizan los profesores en colectivo, para direccionar su práctica al cumplimiento de los propósitos educativos. (Loza, 2013)</p> <p>Definición operacional. Gestión pedagógica, Se medirá con una ficha de observación con respecto a la planificación, ejecución y evaluación. (Oliveros, 2011)</p> <p>Dimensiones.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Planificación - Ejecución - Evaluación

1. Matriz de instrumentos

2.1 Matriz de variable liderazgo transformacional

Variable: Liderazgo Transformacional					
Definición Conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala
Es el proceso en el que los líderes producen cambios radicales en sus seguidores, tanto en la forma de actuar como en la forma que tienen que concebir las cosas. (Burns, 1978) citado por Medina	Se medirá con un cuestionario de valoración de actitudes con respecto a la motivación, estimulación intelectual, acompañamiento, influencia ética y la tolerancia psicológica del líder docente. (Medina, 2010)	Características del liderazgo transformacional en docentes	1.1 Motivación de los docentes.	1. A partir de sus propuestas, los docentes generan en sus colegas un compromiso grupal para la realización y logro de determinadas tareas.	1 Casi ninguno 2 Algunos 3 Muchos 4 Casi todos
				2. Con su ejemplo, los docentes provocan en sus demás colegas, que éstos eleven su nivel de autoexigencia en cuanto a la propia calidad de su trabajo.	
				3. Los docentes manifiestan ideas y aportes que son valorados y aceptados por sus otros colegas.	
				4. Los docentes proyectan un entusiasmo contagiante en sus colegas ante las nuevas metas y desafíos que pudieran presentarse.	
				5. Los docentes se interesan por mantenerse informados, conocer y compartir sus ideas sobre los desafíos y competitividad actual en la educación.	
		1.2 Interés en los docentes por estimular a sus compañeros en la innovación y formación académica.		6. Sugiere que los modelos habituales o tradicionales de la institución puedan ser replantearlos para mejorarlos.	1 Casi ninguno 2 Algunos 3 Muchos 4 Casi todos
				7. Los docentes animan a sus otros colegas a que se arriesguen a proponer nuevas ideas, opiniones y aportes utilizando su creatividad para buscar la innovación.	
				8. Los docentes manifiestan una actitud inconformista con el afán de estimular en sus colegas la búsqueda de nuevas formas para lograr mejores resultados.	

				9. Para resolver algún problema, los docentes animan a sus otros colegas a analizarlo desde distintos puntos de vista.	
			1.3 Interés de los docentes por brindar confianza y cercanía en relación a los otros docentes.	10. Los docentes brindan un trato cercano, cálido y de confianza a los demás.	1 Casi ninguno 2 Algunos 3 Muchos 4 Casi todos
				11. Los docentes han demostrado sincero interés por el desarrollo personal y profesional de sus demás colegas, al enseñarles, orientarles y acompañarles cuando ha sido necesario.	
				12. Los docentes impulsan a sus colegas a interesarse por ayudar a los demás.	
				13. Los docentes tienen disposición para escuchar.	
			1.4 Imagen que proyectan los docentes.	14. Los docentes manifiestan coherencia entre lo que dicen y su modo de actuar.	1 Casi ninguno 2 Algunos 3 Muchos 4 Casi todos
				15. Los docentes son firmes en sus posturas y creencias, respetando las distintas opiniones en sus demás colegas.	
				16. Los docentes transmiten valores éticos en la institución compartidos e imitados por sus demás compañeros.	
				17. Por su integridad, los docentes inspiran respeto y admiración en sus colegas.	
			1.5 Tolerancia de los docentes.	18. Los docentes enfrentan las situaciones de tensión con un adecuado sentido del humor, capaz de generar un clima relajante que favorece la comunicación del grupo.	1 Casi ninguno 2 Algunos 3 Muchos 4 Casi todos
				19. Los docentes logran mantenerse serenos y ecuanímenes en momentos de tensión o de conflicto social.	
				20. Los docentes son tolerantes frente al error o equivocación de alguno de sus colegas, a quienes animan a seguir intentando mejores resultados.	

2.2 Matriz de variable gestión pedagógica

Variable: Gestión pedagógica						
Definición Conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala	
Es el quehacer coordinado de acciones y recursos para potenciar el proceso pedagógico y didáctico que realizan los profesores en colectivo, para direccionar su práctica al cumplimiento de los propósitos educativos. (Loza, 2013)	Se medirá con una ficha de observación en las dimensiones de planificación, ejecución y evaluación (Oliveros, 2011).	Planificación.	1.1 Planifica anticipadamente la didáctica de sesiones de clases	1. El docente realiza una planificación previa a las sesiones.	1 Básico 2 Regular 3 Bueno 4 Muy bueno	
				2. Realiza el planeamiento didáctico de las sesiones de clase.		
				3. Organiza las actividades y estrategias para el logro de los aprendizajes.		
				4. Planifica en forma adecuada las actividades de evaluación.		
			1.2 Planifica sesiones en relación al currículo, cuadro programa, hoja de programación y unidad de aprendizaje	5. El docente planifica basándose en el currículo oficial.		
				6. Dispone del cuadro programa para la planificación de sus sesiones.		
				7. Considera la hoja de programación para la planificación de sus sesiones.		
				8. Prepara sus planes de sesión.		
				9. Planifica los equipos, instrumentos, materiales y demás recursos necesarios para la sesión de clase.		
				1.3 Planifica actividades complementarias a las sesiones de clases		10. El docente planifica actividades de apoyo y atención a la diversidad.
						11. El docente comunica tareas complementarias a realizar por los alumnos para la próxima sesión.
		Ejecución.	2.1 Estrategias Preinstruccionales	12. Realiza actividades en el inicio de la clase que motiven a los estudiantes a la participación.	1 básico 2 Regular 3 Bueno 4 Muy bueno	
				2.2 Estrategias Coinstruccionales		13. Propicia la construcción de conceptos teóricos por medio de organizadores.
						14. Usa la pregunta como estrategia para contrastar el logro del aprendizaje de los estudiantes.
			15. Los estudiantes construyen aprendizajes fundamentales relacionados a los contenidos del curso.			
			2.3 Estrategias Posinstruccionales	16. Promueve oportunidades para que los estudiantes resuelvan situaciones problemáticas de casos prácticos.		
				17. Promueve el debate entre los estudiantes para el desarrollo de procesos críticos reflexivos acerca de los conocimientos adquiridos.		

			2.4 Usa metodología adecuada	<p>18. Utiliza recursos didácticos en el proceso de aprendizaje.</p> <p>19. El docente fomenta la participación activa de los estudiantes.</p> <p>20. El docente observa el orden y los procesos de trabajo.</p> <p>21. El docente utiliza actividades alternativas para aquellos que terminan antes sus tareas.</p> <p>22. El docente propicia el trabajo en equipo.</p> <p>23. El docente aplica estrategias para favorecer la integración de alumnos con habilidades diferenciadas.</p> <p>24. El docente desarrolla estrategias para la autonomía de los alumnos.</p>	
		Evaluación	3.1 Criterios de evaluación	25. Informa los criterios para evaluar los aprendizajes a los estudiantes.	<p>1 Básico</p> <p>2 Regular</p> <p>3 Bueno</p> <p>4 Destacado</p>
				26. Evalúa los criterios específicos de las competencias técnicas de los estudiantes.	
				27. Evalúa los criterios específicos de las competencias personal y social de los estudiantes.	
				28. Evalúa los criterios específicos de las competencias personal y social de los estudiantes	
			3.2 Tipos de evaluación	29. Analiza las metas que orientan su acción para darle coherencia a las actividades evaluadas en la evaluación formativa.	
				30. Observa el proceso que desarrollan los estudiantes como elemento de la evaluación.	
				31. Reflexiona sobre el resultado del aprendizaje logrado para proponer alternativas que corrijan las deficiencias.	
			3.3 Instrumentos de evaluación	32. Utiliza la ficha de calificación proporcionada por la institución al evaluar las tareas desarrolladas por los estudiantes.	
				33. Observa y registra las actitudes durante el desempeño de los estudiantes.	

				34. Los docentes utilizan variados instrumentos para evaluar el aprendizaje logrado.	
			3.4 Seguimiento de la evaluación	35. Los docentes realizan el seguimiento del aprendizaje de los alumnos en función de las evaluaciones para corregir las deficiencias.	
				36. Elabora estrategias que permitan elevar el rendimiento de los alumnos obtenidos en la evaluación.	

3. Instrumentos

**CUESTIONARIO PARA EL LIDERAZGO
TRANSFORMACIONAL**

Fecha:

DATOS INFORMATIVOS

Marque con un aspa:

1. Su condición laboral:

- Estable Contratado: A tiempo completo
 A tiempo parcial

2. El cargo que desempeña:

- Docente de curso Docente de Taller Docente de curso y taller

3. Sexo:

- Masculino Femenino

4. El rango que ubique su edad:

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

Indique su grado o título

Años de experiencia docente:

Estimados Docentes:

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

Las instituciones educativas necesitan alcanzar mayores niveles de calidad y eficiencia profesional, como parte de un trabajo colectivo y conjunto, en el cual el liderazgo de los docentes es fundamental, por ser los mismos, agentes de gran importancia que colaboran en la gestión de los procesos educativos.

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

Muchas gracias.

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

Escala de respuestas

1	Casi Ninguno	2	Algunos	3	Muchos	4.	Casi Todos
---	--------------	---	---------	---	--------	----	------------

1.1 En relación a la motivación de los docentes:

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

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

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

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

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

1.4 En relación a la imagen que proyectan los docentes:

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

1.5 En relación a la tolerancia de los docentes:

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

FICHA DE OBSERVACIÓN PARA LA GESTIÓN PEDAGÓGICA

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

Escalas de respuestas

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

1.1 Planificación

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

1.2 Ejecución

N°	Enunciados	Respuestas			
		1	2	3	4
12	Realiza la motivación para captar el interés de los estudiantes durante la sesión enseñanza de aprendizaje.				
13	Propicia la construcción de aprendizajes a través de diversas estrategias.				
14	Usa la pregunta como estrategia para contrastar el logro del aprendizaje de los estudiantes.				
15	Los estudiantes construyen aprendizajes fundamentales relacionados a los contenidos del curso.				
16	Promueve oportunidades para que los estudiantes resuelvan situaciones problemáticas de casos prácticos.				
17	Promueve el debate entre los estudiantes para el desarrollo de procesos críticos reflexivos acerca de los conocimientos adquiridos.				

18	Utiliza recursos didácticos en el proceso de aprendizaje.				
19	El docente fomenta la participación activa de los estudiantes.				
20	El docente observa el orden y los procesos de trabajo.				
21	El docente utiliza actividades alternativas para aquellos que terminan antes su tarea.				
22	El docente propicia el trabajo en equipo				
23	El docente aplica estrategias para favorecer la integración de alumnos con habilidades diferenciadas.				
24	El docente desarrolla estrategias para la autonomía de los alumnos.				
25	Informa los criterios para evaluar los aprendizajes de los estudiantes.				

1.3 Evaluación

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

Anexo 4. Juicio de expertos

Anexo 4.1 Lista de Jueces expertos

JUECES	OPINIÓN (%)
Mg. Norma Elena Napanga Martínez	100
Mg. Edwin Alcántara Mesco	100
Mg. Rosa María Palacios Urteaga	100
Mg. Elizabeth Genoveva Zavala Barrios	100
Mg. María Trinidad Rodríguez	84
Total Ponderado	97

Anexo 4.2 Opinión de expertos del contenido para el instrumento liderazgo transformacional.

Validadores	Criterios de validación						Sugerencias
	Pertinencia		Relevancia		Claridad		
	Ítems evaluados	Ítems observados	Ítems evaluados	Ítems observados	Ítems evaluados	Ítems observados	
Mg. Norma Elena Napanga Martínez	20	Ninguno	20	Ninguno	20	Ninguno	Ninguno
Mg. Edwin Alcántara Mesco	20	Ninguno	20	Ninguno	20	Ninguno	Ninguno
Mg. Rosa María Palacios Urteaga	20	Ninguno	20	Ninguno	20	Ninguno	Ninguno
Mg. Elizabeth Genoveva Zavala Barrios	20	Ninguno	20	Ninguno	20	Ninguno	Ninguno
Mg. María Trinidad Rodríguez	20	Ninguno	20	Ninguno	20	Ninguno	Mejorar redacción ítems 7, 8 y 12

Nota: Elaboración propia

Anexo N° 4.3 Opinión de expertos del instrumento gestión pedagógica

Validadores	Criterios de validación						Sugerencias
	Pertinencia		Relevancia		Claridad		
	Ítems evaluados	Ítems observados	Ítems evaluados	Ítems observados	Ítems evaluados	Ítems observados	
Mg. Norma Elena Napanga Martínez	37	Ninguno	37	Ninguno	37	Ninguno	Ninguno
Mg. Edwin Alcántara Mesco	37	Ninguno	37	Ninguno	37	Ninguno	Ninguno
Mg. Rosa María Palacios Urteaga	37	Ninguno	37	Ninguno	37	Ninguno	Ninguno
Mg. Elizabeth Genoveva Zavala Barrios	37	Ninguno	37	Ninguno	37	Ninguno	Ninguno
Mg. María Trinidad Rodríguez	37	Ninguno	37	Ninguno	37	6	Mejorar redacción ítems 14, 16, 26, 27, 28 y 29

Nota: Elaboración propia

Anexo 4.4

Análisis de la Validez de Constructo del cuestionario de "Liderazgo transformacional"

DIMENSIONES	MEDIA	DESVIACIÓN ESTÁNDAR	FACTOR
Motivación de los docentes	14,0250	3,4080	,828
Interés en los docentes por estimular a sus compañeros en la innovación y formación académica	10,3750	2,3825	,612
Interés de los docentes por brindar confianza y cercanía en relación a los otros docentes	11,8250	2,7817	,760
Imagen que proyectan los docentes	11,6000	2,5800	,805
Tolerancia de los docentes	8,8250	1,9597	,697

Varianza Explicada = 71,719

Medida Kaiser-Meyer-Olkin de adecuación de muestreo = ,794

Prueba de esfericidad de Bartlett =619,671

p= ,000 N=40

Anexo 4.5

Análisis de la Validez de Constructo del cuestionario de “Gestión pedagógica”

DIMENSIONES	MEDIA	DESVIACIÓN ESTÁNDAR	FACTOR
Planificación	33,3250	3,8854	,688
Ejecución	37,1250	3,8907	,537
Evaluación	35,9000	3,3573	,572

Varianza Explicada = 87,921

Medida Kaiser-Meyer-Olkin de adecuación de muestreo = ,5953

Prueba de esfericidad de Bartlett =843,053

p= ,000 N=40

6. Documentos.

6.1 Plan de sesión

6.1.1 Plan de sesión de conocimientos tecnológicos



PLAN DE SESIÓN (CONOCIMIENTOS TECNOLOGICOS)

Dirección Zonal _____ CFP/UCP

INSTRUCTOR/FACILITADOR: _____

CARRERA: _____
 MATERIA: _____ SEMESTRE / CICLO / MÓDULO: _____
 CURSO: _____ TEMA: _____
 OBJETIVOS: _____

TIEMPO EN MINUTOS	ACTIVIDADES / PASOS A SEGUIR	PREVENCIÓN DE AYUDAS
	1) MOTIVACIÓN (DAR A CONOCER OBJETIVOS) _____ _____ _____ _____	ESTRATEGIAS Experiencia directa () Experiencia figurada () Demostraciones () Visitas educativas () Otros _____ ()
	2) DESARROLLO DEL TEMA _____ _____ _____ _____ _____ _____ _____ _____ _____ _____	MEDIOS DIDÁCTICOS Pizarra () Franelógrafo () Material real demostrativo () Hoja de proceso operacional () Modelos () PC/Proyector/PPT () Manual del fabricante () Material didáctico escrito () Papelógrafos () Máquinas/equipos () Otros _____ () METODOLOGÍA Por proyectos () Dinámica de grupos () Demostrativa () Participativa () Otras _____ ()
	3) EVALUACIÓN – ACCIONES DE REFORZAMIENTO CONCLUSIONES _____ _____ _____	

REVISADO POR EL JEFE CFP/UCP _____ FECHA DE ELABORACIÓN: ____/____/____

La versión vigente de este documento es la que se encuentra en intranet del SENATI

6.1.2 Plan de sesión de taller



PLAN DE SESIÓN (PRÁCTICA DE TALLER)

DIRECCIÓN ZONAL _____ CFP/UCP _____

INSTRUCTOR / FACILITADOR : _____

CARRERA: _____
 UNIDAD DE CALIFICACIÓN : _____
 MÓDULO FORMATIVO : _____
 TAREA / PROYECTO: _____

OBJETIVOS: _____

TIEMPO EN MINUTOS	ACTIVIDADES (Pasos a seguir)	PREVENCIÓN DE RECURSOS			
	1) MOTIVACION (PREPARACION) <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <td style="width: 33%; padding: 2px;"> Hoja de tarea Plano Esquema Croquis Modelo Instrucciones </td> <td style="width: 33%; padding: 2px;"> Hoja de Operación Operaciones nuevas (habilidades a desarrollar) </td> <td style="width: 33%; padding: 2px;"> Procesos de Ejecución Procesos específicos de la tarea programada </td> </tr> </table>	Hoja de tarea Plano Esquema Croquis Modelo Instrucciones	Hoja de Operación Operaciones nuevas (habilidades a desarrollar)	Procesos de Ejecución Procesos específicos de la tarea programada	1) MATERIALES _____ _____ _____ _____ 2) HERRAMIENTAS _____ _____ _____ _____
Hoja de tarea Plano Esquema Croquis Modelo Instrucciones	Hoja de Operación Operaciones nuevas (habilidades a desarrollar)	Procesos de Ejecución Procesos específicos de la tarea programada			
	2) DEMOSTRACIÓN DE OPERACIONES NUEVAS (Instructor) 2.1 _____ 2.2 _____ 2.3 _____ 2.4 _____	3) MÁQUINAS _____ _____ _____			
	3) APLICACIONES (EJECUCIÓN DE OPERACIONES REPETIDAS Y NUEVAS POR EL ESTUDIANTE) 3.1 _____ 3.2 _____ 3.3 _____ 3.4 _____ 3.5 _____ 3.6 _____	4) EQUIPOS _____ _____ _____ 5) INSTRUMENTOS. _____ _____ _____			
	4) EVALUACIÓN (REFORZAMIENTO) 4.1 Proceso Operacional () 4.2 Precisión, acabado, aplicación de Normas Técnicas () 4.3 Funcionalidad y aptitud de uso. () 4.4 Orden, seguridad, cuidado del ambiente () 4.5 Manejo de recursos y materiales. () 4.6 Uso adecuado de máquinas, equipos y herramientas () 4.7 Tiempo de ejecución ()	5) OTROS _____ _____ _____			

REVISADO POR EL JEFE DE CFP/ UCP _____ Firma y Sello
 Fecha de elaboración: ____/____/____

La versión vigente de este documento es la que se encuentra en intranet del SENATI