

UNIVERSIDAD NACIONAL DE TUMBES

FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES



El liderazgo pedagógico del director en la mejora de los aprendizajes.

Trabajo Académico.

Para optar el Título de Segunda Especialidad profesional en Investigación y
Gestión educativa

Autora.

Luis Ernesto Silva Hidalgo

Juanjuí – Perú

2019

UNIVERSIDAD NACIONAL DE TUMBES

FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES



El liderazgo pedagógico del director en la mejora de los aprendizajes.

Trabajo académico aprobado en forma y estilo por:

Dr. Oscar Calixto La Rosa Feijoo (presidente)



Dr. Andy Figueroa Cárdenas (miembro)



Mg. Ana María Javier Alva (miembro)



Juanjuí – Perú

2019

UNIVERSIDAD NACIONAL DE TUMBES

FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES



El liderazgo pedagógico del director en la mejora de los aprendizajes.

Los suscritos declaramos que el trabajo académico es original en su contenido y
forma

Luis Ernesto Silva Hidalgo (Autora)

Dr. Segundo Alburqueque Silva (Asesor)

Juanjuí – Perú

2019



UNIVERSIDAD NACIONAL DE TUMBES
FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE EDUCACIÓN
PROGRAMA DE SEGUNDA ESPECIALIDAD

ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TRABAJO ACADÉMICO

Juzgái, a los veintinueve días del mes de mayo del año dos mil diecinueve, se reunieron en la IE Maximino Centeno, los integrantes del Jurado Evaluador, designado según convenio celebrado entre la Universidad Nacional de Tumbes y el Consejo Intersectorial para la Educación Peruana, al Dr. Oscar Calisto La Rosa Feijón, coordinador del programa; representantes de la Universidad Nacional de Tumbes (Presidente), Dr. Andy Figueroa Cárdenas (Secretario) y Mg. Ana María Javier Alva (vocal) representantes del Consejo Intersectorial para la Educación Peruana, con el objeto de evaluar el trabajo académico de tipo monográfico denominado: *El juego libre en los sectores de trabajo en educación inicial*, para optar el Título Profesional de Segunda Especialidad en Investigación y Gestión Educativa al señor(x) SILVA HIDALGO, LUIS ERNESTO

A las doce horas, y de acuerdo a lo estipulado por el reglamento respectivo, el presidente del Jurado dio por iniciado el acto académico. Luego de la exposición del trabajo, la formulación de las preguntas y la deliberación del jurado se declaró aprobado por mayoría con el calificativo de 17.

Por tanto, SILVA HIDALGO, LUIS ERNESTO, queda apto(x) para que el Consejo Universitario de la Universidad Nacional de Tumbes, le expida el título Profesional de Segunda Especialidad en Investigación y Gestión Educativa.

Siendo las trece horas con treinta minutos el presidente del Jurado dio por concluido el presente acto académico, para mayor constancia de lo actuado firmaron en señal de conformidad los integrantes del jurado.


Dr. Dr. Oscar Calisto La Rosa Feijón
Presidente del Jurado


Dr. Andy Figueras Cardenas
Secretario del Jurado


Mg. Ana María Javier Alva
Vocal del Jurado

El liderazgo pedagógico del director en la mejora de los aprendizajes

INFORME DE ORIGINALIDAD

16%	16%	2%	11%
INDICE DE SIMILITUD	FUENTES DE INTERNET	PUBLICACIONES	TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1	www.slideshare.net Fuente de Internet	4%
2	repositorio.unheval.edu.pe Fuente de Internet	3%
3	recursosbiblio.url.edu.gt Fuente de Internet	2%
4	Submitted to Universidad Nacional del Centro del Peru Trabajo del estudiante	2%
5	repositorio.untumbes.edu.pe Fuente de Internet	1%
6	Submitted to Universidad Peruana Cayetano Heredia Trabajo del estudiante	1%
7	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante	1%
8	repositorio.unjfsc.edu.pe Fuente de Internet	1%



9	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	1 %
10	repositoriodigital.uct.cl Fuente de Internet	< 1 %
11	Submitted to unasam Trabajo del estudiante	< 1 %

Excluir citas Activo
Excluir bibliografía Activo

Excluir coincidencias < 15 words



Dr. Segundo Oswaldo Alburquerque Silva
(Asesor)

DEDICATORIA

El presente trabajo académico se la dedico a los profesionales que impartieron los conocimientos en mi persona y a mi familia que fue el principal motivo de mi desarrollo profesional.

ÍNDICE

RESUMEN	11
ABSTRACT.....	12
INTRODUCCIÓN	13
CAPITULO I	18
ANTECEDENTES	18
1.1 Antecedentes Nacionales	18
1.2 Antecedentes Internacionales	20
CAPÍTULO II	23
2.1 Liderazgo Pedagógico.....	23
2.2 Características	24
2.3 Importancia	26
2.4 Dimensiones.....	26
2.5 Conceptualización de términos.....	29
CAPITULO III.....	34
3.1 Aprendizaje	34
3.2 Características del aprendizaje.....	34
3.3 Evaluación del aprendizaje	35
3.4 Técnicas de evaluación para el logro de aprendizajes	35

3.5 Los niveles de logros del aprendizaje	36
3.6 Los Indicadores de logros del aprendizaje.....	36
3.7 Conceptualizacion de términos	37
CAPITULO IV	41
4.1 Liderazgo y el aprendizaje escolar.....	41
CONCLUSIONES	43
RECOMENDACIONES.....	44
REFERENCIAS CITADAS	45

RESUMEN

Esta investigación bibliográfica buscó de desentrañar como el liderazgo según la jerarquía mejora los aprendizajes en los estudiantes, todo ello con la finalidad de encaminar o direccionar de manera correcta los diversos objetivos que se plantea en las instituciones educativas, partiendo de la necesidad de un liderazgo pedagógico desempeñado por el director el cual permita alcanzar las metas de aprendizaje dentro en esta comunidad educativa. Se debe comprender que la información aquí recaudada nace con la finalidad de tomar conciencia del papel fundamental que juegan los directores en los objetivos planteados por las instituciones educativas.

Palabras claves: Liderazgo, educación, director.

ABSTRACT

This bibliographic investigation searched to unravel how leadership according to the hierarchy improvement of learning in students, all this with the purpose of directing or directing in a correct way the various objectives that we propose in educational institutions, starting of the need of a pedagogical leadership performed by the Director which able to achieve the learning goals within this educational community. It should to understood that the information collected here born with the purpose of becoming aware of the fundamental role that play the Directors in the planted objectives by educational institutions.

Keywords: Leadership, education, Director.

INTRODUCCIÓN

Las habilidades directivas dentro del liderazgo administrativo tienen un amplio Rango de influencia para generar cambios dentro de la educación.

El hablar de liderazgo dentro del sistema educativo nos habla de una forma de gestión que ayuden a generar mecanismos que sean efectivos y repercuten dentro de la calidad de enseñanza educativa todo ello con la finalidad de que se pueda responder a retos y exigencias que están a la vanguardia en el mundo globalizado.

La habilidad del director estaría enmarcada como un líder administrativo ya que tiene la influencia para poder generar un cambio y que éste sea aceptado por los docentes, lo que se busca es que el recurso humano encargado de la enseñanza logre un trabajo en equipo y coopere entre ellos cumpliendo las diferentes funciones que son necesarias dentro del organización para que si se aumenta la velocidad de cambio y se Innova dentro de la enseñanza, el director es el encargado de que no exista una resistencia Este cambio ni que se generen conflictos al iniciado el proyecto dentro de la institución educativa.

Según se manifiesta el liderazgo es la forma De relacionar las diversas capacidades en Pos de incluir en el resto del equipo para que estos acepten nuevos temas y lo hagan propios dentro de ellos para que existan o se desarrollen nuevos valores, actitudes y objetivos y que todos ellos se encaminen a generar nuevos alcances o logros de estos.

De la misma forma otros autores manifiestan que el liderazgo es un proceso de influencia dentro del ámbito social mediante el cual una persona es capaz de reunir Y movilizar a otras personas para alcanzar un objetivo en común (Hogg, 2010).

Tomando nuevamente el concepto de Liderazgo se llega a afirmar que es un valor agregado dentro de las condiciones para ser un director. Como ya es sabido el director se encarga de dirigir y de él depende qué nivel de Liderazgo se ejerza a los demás Miembros pertenecientes al grupo que encaminara el proceso hacia los objetivos trazados, si un director no es capaz de ser un buen líder estaría destinado al fracaso a toda la institución.

Diversos autores afirman que el liderazgo es una cualidad importantísima dentro de las personas que llegan a ejercer ostentar cargos importantes en este caso la de un director de una institución educativa se tiene que tener presente que el liderazgo y la dirección administrativa

tienen que ir de la mano esto quiere decir se trata de que dentro de la persona se fusionen estas dos (Rodríguez, 2002).

Es por ello que se puede manifestar que un buen líder dentro de las direcciones es como un héroe que es capaz de salir de apuros en momentos de crisis, están entrenados con la finalidad de poder resolver cualquier tipo de problemática presente dentro de su gestión, son capaces de jalar el carro cuando es necesario con la finalidad de que se puedan obtener resultados que no generen pérdidas. De la misma forma ejerce también un equilibrio dentro de su equipo manteniéndolo de una manera justa y equitativa.

Conforme ha ido avanzando el tiempo se han comenzado a desarrollar equipos multidisciplinarios que logran predominar en una actividad específica y cada uno de sus miembros es especialista en uno o varios Campos que son determinantes al momento de la toma de decisiones sin embargo estos miembros no son capaces de llevar a cabo las decisiones finales si es que el líder no los guía, se debe tener presente que los retos del liderazgo son muy diferentes a los retos de un miembro del equipo.

Se debe tener presente que un líder no puede cargar sobre él toda la responsabilidad de un equipo cada miembro de su equipo desempeña una función como un especialista, si bien es cierto el líder encamina todo el trabajo del equipo, pero es el equipo en el que cae el peso de la solución de problemas y Son ellos los que determinan qué es lo que van a hacer.

Las decisiones del director desde hace ya un tiempo atrás han comenzado encaminarse directamente a las tareas administrativas y burocráticas, las exigencias que se le eran encomendadas al director eran las de poder direccionar correctamente las labores administrativas dentro de la escuela (Álvarez 2010).

Sin embargo, en la actualidad han comenzado existir cambios sociales que han generado la necesidad de que existe una reforma dentro de la educación y el papel que desempeña los encargados de la gestión educativa en este caso el director. Es por ello que la dirección ha tenido que sufrir una adaptación o transformación debido a estos cambios ya que estas nuevas exigencias de la actualidad no permiten limitarse sólo una gestión burocrática y administrativa ya que resultaría insuficiente.

Hoy en nuestra actualidad es indispensable que se incorporen nuevos elementos participativos que orienten a una mejor enseñanza y que también generen una réplica de todas estas buenas prácticas dentro de la pedagogía que serán llevadas a cabo en la institución

educativa, todo ello con la finalidad de que se logre una mejora sustancial dentro de los resultados académicos.

Diversos autores se atreven a mencionar que los directores encargados de sistemas educativos que son los se dedican en la gran parte del tiempo actividades administrativas que no guardan relación dentro de la mejora de enseñanza están limitando las posibilidades de obtener resultados sustanciales en el aprendizaje de sus estudiantes.

Esto no quiere decir que el director se deslinde de las actividades administrativas sin embargo no debe realizar las como si fueran un todo de sus actividades diarias.

Es poder gestionar dentro de las instituciones educativas y contribuir a administrar de una manera correcta la educación de nuestros estudiantes ha llegado a tener una exigencia única solicitando personas que sean capaces Que tengan un alto profesionalismo y un liderazgo innato en el uso de cualquier instrumento para lograr una alta calidad educativa. El líder de hoy en día debe tener presente que las decisiones que tomen dentro de su grupo de trabajo o de recursos humanos debe estar acorde al bienestar colectivo.

En nuestro país se puede apreciar que toda la política educativa se ha ido rigiendo a través de un proceso descentralizado logrando que cada institución llega a tener una autonomía todo ello con la finalidad de que se pueda brindar un mejor servicio llegando a la Excelencia o a una adecuada calidad es por ello que a la fecha se vienen promoviendo diversas capacitaciones para que estos directores puedan llegar a obtener las metas planteadas, ya que según estudios la gestión educativa que han ido brindando se por diversos directores no ha sido la correcta denotando una baja capacidad de su gestión.

Generalmente estas bajas calidades de dentro de la gestión son ocasionadas muchas veces por la falta del conocimiento del cargo en el cual se posiciona brindando después resultados muy poco alentadores.

A la fecha el liderazgo institucional a nivel nacional está sufriendo una alta crisis por ello Es que se hace necesario de que se investiga una relación del liderazgo dentro de la gestión de los directores para el aprendizaje ya que estos mecanismos de gestión son las quedan efectividad y eficiencia para obtener una calidad educativa que pueda asumir y responder los retos y exigencias de nuestro mundo globalizado en la actualidad.

Las habilidades del director siendo un líder debe estar encaminadas de manera coherente con la aceptación de los cambios generados para los estudiantes. Es por ello que se

hace necesario que los recursos humanos que conforman el equipo de trabajo cooperen para lograr maximizar los procesos Y obtener resultados en un tiempo menor logrando que las innovaciones se puedan implementar de una manera eficiente y reduciendo la resistencia que son ocasionadas Generalmente por conflictos de personas que se muestran reacios al cambio dentro de la institución educativa.

Lo vital e importante es que se esté pendiente como los cambios a mediano y largo plazo logren resultados que se pueden distinguir y palpar ya que estos eran el mejor ejemplo y serán la razón para que se pueda colaborar más por parte de todos los educandos y el equipo que conforma la gestión para introducir nuevas formas de trabajo en Pos de la mejora educativa, se debe tener presente que la autoridad del líder no se logra mediante la imposición sino que éste debe Buscar en todo momento la cooperación la cual es una nueva autoridad (Acosta, 2000).

Diversos autores estadounidenses mencionan que un líder para que llegue a ser considerado como tal debe tener un tiempo de preparación y es un proceso que va a depender de la disposición de aprendizaje, y está relacionado con la práctica.

Muchas veces las personas nacen con cualidades de líder pero la pregunta que deben realizarse es ¿qué debo hacer con ello?, lo que se debe hacer es que se capacite debe mantenerse de una manera actuante, encaminándose Dentro de este proceso cometiendo errores que serán lecciones que permitan su desarrollo y crecimiento, el líder debe estar en busca de múltiples medios y herramientas que le permitan crecer como tal.

Un líder debe ser claro en lo que desea debe ser sincero para que las personas pueden creer en él y este pueda desarrollar un estilo dentro de su organización para que lo puedan seguir y reconocer que sus decisiones son correctas.

Objetivo general

- Conocer teóricamente el liderazgo pedagógico del director y como este puede mejorar el aprendizaje de los estudiantes.

Objetivos específicos

- Conocer teóricamente sobre los beneficios del liderazgo pedagógico.

- Conocer teóricamente sobre logros en el aprendizaje por efectos del liderazgo pedagógico.

CAPITULO I

ANTECEDENTES

1.1 Antecedentes Nacionales

Tapia (2013) en su investigación denominada “Liderazgo directivo y satisfacción laboral de los docentes de las instituciones educativas de la red N° 07 UGEL 01 Lima - 2013” Cuyos objetivos estuvieron encaminados en determinar si existía una relación entre liderazgo del director y la satisfacción que pudiesen tener los docentes de las diversas instituciones educativas de la UGEL 01, otros fuerza fue encaminado a poder determinar si existía también una relación entre liderazgo transformacional Y si este brindaba la satisfacción a los docentes de las instituciones, a todo ello el autor manifiesta que:

La investigación corresponde al enfoque cuantitativo. Con las siguientes conclusiones: Existe relación entre liderazgo directivo y la satisfacción laboral de los docentes de las instituciones educativas de la red N° 07 UGEL 01 Lima – 2013, según la prueba de independencia Chi cuadrado (Chi cuadrado Pearson = 21,813; gl = 4; $p=0,000 < 0,05$). Según la prueba Spearman la correlación entre liderazgo directivo y la satisfacción laboral es positivo débil ($Rho=0,358$). Por lo tanto, estadísticamente hay evidencias para rechazar la hipótesis nula (H_0) y aceptando la hipótesis alterna (H_1). Existe relación entre liderazgo transformacional y la satisfacción laboral de los docentes de las instituciones educativas de la red N° 07 UGEL 01 Lima – 2013, según la prueba de independencia Chi cuadrado (Chi-cuadrado Pearson = 51,831; $gl=4$; $p=0,000 < 0,05$). Según la prueba de Spearman la correlación entre el estilo de liderazgo transformacional y la satisfacción laboral es positiva media ($Rho=0,508$). Por lo tanto, estadísticamente hay evidencias para rechazar la hipótesis nula (H_0) y aceptando la hipótesis alterna (H_1) (p.8).

El autor llegó a encontrar que sí existía una correlación positiva entre ambas variables lo cual deja en claro que el liderazgo directivo y el liderazgo transformacional influye directamente la satisfacción laboral percibida por los docentes de las diferentes

instituciones educativas, es por ello de Qué es necesario que se analicen y evalúen a los diversos líderes que son cabeza dentro de las funciones y decisiones de las instituciones educativas para que se pueda llegar a alcanzar estos resultados.

Bernilla (2012) busco de investigar sobre el desempeño de los colaboradores, a lo cual denomino a su investigación “Relaciones humanas y desempeño laboral en los trabajadores de la institución educativa N° 2076 – Jerusalén – Zapallal - Puente Piedra - 2012”. Esta investigación tuvo por objetivo el poder medir la influencia entre el desempeño laboral y como éstas pueden cambiar a causa de las relaciones humanas, a ello el investigador planteo:

El objetivo de la investigación fue determinar si existe una relación significativa entre las relaciones humanas y el desempeño laboral de los trabajadores de la institución educativa N° 2076 – Jerusalén – Zapallal - Puente Piedra durante el año 2012. En la presente investigación se ha hecho uso principalmente de los siguientes métodos de investigación: Deductivo, como procedimiento para establecer científicamente conclusiones razonables que validan las hipótesis planteadas y nos ayuden en el análisis de la investigación. Existe relación significativa entre la dimensión personal y el desempeño laboral en los trabajadores de la institución educativa N° 20 76 Jerusalén – Zapallal de Puente Piedra. Existe relación significativa entre la dimensión grupal y el desempeño laboral en los trabajadores de la institución educativa N° 20 76 Jerusalén – Zapallal de Puente Piedra. Existe relación significativa y directa entre la dimensión comunicación y el desempeño laboral en los trabajadores de la institución educativa N° 2076. Las relaciones humanas se relacionan significativamente con el desempeño laboral en los trabajadores de la institución educativa N° 2076 Jerusalén - Zapallal de Puente Piedra (p.26)

La investigación pudo evidenciar que existía una relación entre ambas variables y es altamente significativa y directa siendo necesario que se evalúe las formas de poder mejorar las relaciones humanas ya que éstas desencadenan un mejor desempeño dentro de

los colaboradores de las instituciones educativas, todo ello se puede lograr llevar a cabo si es que el líder es coherente con la necesidad de la institución.

1.2 Antecedentes Internacionales

Jimenez (2016) en su investigación a la que denomino “Liderazgo y clima organizacional en un colegio de Cundinamarca- Colombia: Lineamientos básicos para su intervención” Tiene como objetivo básico el poder de escribir como el liderazgo de los directivos influyen dentro de la forma de actuar de los docentes buscando de analizar cómo estos vivencian su clima organizacional a todo ello manifiesta que:

Para tal fin se desarrolló un estudio descriptivo, donde el liderazgo y el clima organizacional se midieron a través de dos instrumentos: el Test de Adjetivos de Pitcher (PAT) (Pitcher, 1997) y la Escala del Clima Organizacional (ECO) (Fernández, 2008), respectivamente. La aplicación de estos instrumentos se realizó de forma colectiva, para lo cual se trabajó con los directivos, los docentes y los estudiantes de los grados noveno, décimo y undécimo del Colegio, que constituyeron el grupo estudiado. Para el caso de los educandos, los test se aplicaron con previo consentimiento de los padres. De acuerdo con los resultados, el Colegio estudiado denota ciertas dificultades respecto al liderazgo y algunos problemas de Clima Organizacional que deben ser intervenidos de manera prioritaria. La comunidad educativa estudiada registra una inconformidad mayoritaria en la forma en que se ejerce el liderazgo, bien sea por ausencia del mismo, o por ejercerse de formas no deseadas a la luz de las teorías y de la práctica (p.8).

Esta investigación manifiesta qué el liderazgo por parte de su director presenta problemas ocasionando un clima organizacional negativo, demostrando que la comunidad educativa se encuentra disconforme con el liderazgo del director, y qué es necesario que se mejore o se cambia el gestor pedagógico.

Flores (2013) llevo a cabo su investigación denominada “Relación entre el estilo de liderazgo y el estilo de toma de decisiones de los coordinadores académicos de una universidad privada de la ciudad de Guatemala”. Esta investigación tuvo por objetivo el determinar la relación existente entre las acciones generales que realiza el director y como éstas influyen dentro en las decisiones del equipo de trabajo, a todo esto, el investigador manifiesta que:

Trabajó con una muestra de 36 empleados que desempeñan el puesto de Coordinación Académica de las Facultades de Arquitectura y Diseño, Agronomía, Ciencias de la Salud, Ciencias Económicas, Humanidades, Ingeniería, Ciencias Jurídicas y Sociales, Ciencias Políticas y Sociales, así como Teología. Todos los sujetos fueron mayores de edad y poseen grado académico de licenciatura. El tipo de muestreo fue el no probabilístico y la técnica por conveniencia. Utilizó el cuestionario de Estilos de Liderazgo diseñado por Robbins en su publicación: “Administración: un empresario competitivo”, el cual fue adaptado a la universidad. Este instrumento determina el estilo de liderazgo ejercido por los profesionales. Mide la orientación hacia los dos estilos de liderazgo los cuales son: el orientado a las personas y el enfocado a las tareas. Fue validado por tres expertos en el área de recursos humanos. La metodología estadística que se utilizó fue el coeficiente de correlación de Pearson con el apoyo de Excel. Concluyó que no existe correlación estadísticamente significativa al nivel 0.05 entre los estilos de liderazgo y los estilos de toma de decisiones de los coordinadores académicos. Recomendó que es importante que los coordinadores desarrollen la habilidad de liderazgo de forma que puedan guiar a su equipo de trabajo para obtener las metas organizacionales (p.7).

Este autor coincidió que no existe una relación entre el estilo de líder y las decisiones que puedan tomar los diversos agentes académicos, este mencionó que los recursos humanos Qué son los encargados de llevar a cabo las acciones pedagógicas deben desarrollar habilidades de Liderazgo todo ello con la finalidad de que puedan guiar no sólo los estudiantes sino también a los otros agentes que trabajen conjuntamente con ellos dentro de la organización.

Sabucedo (2004) llevo a cabo un trabajo académico que denomina “El clima escolar como factor de calidad en los centros de educación primaria de la provincia de Ourense”. Este autor tuvo por objetivo el poder determinar como el clima escolar podía ser un factor de calidad para poder definir si es que la institución educativa se encontraba dentro de los estándares necesarios para una educación de calidad, a todo ello el autor manifiesta que:

Su estudio desde la perspectiva de la salud. Universidad de Vigo. España. Tuvo como objetivo determinar el factor de la calidad educativa en el nivel secundaria. Para tal investigación, se tomó en cuenta la población constituida por la totalidad de los centros de Educación Primaria de la provincia de Ourense. Es decir, todos los centros de la provincia de Ourense constituyen la población de este estudio. Esta población estaba compuesta por 50 Centros, de los cuales 33 eran públicos (12 urbanos y 21 semiurbanos) y 17 privados (14 urbanos y 3 semiurbanos). La conclusión final fue que los centros de Educación Primaria de la provincia de Ourense presentan una polarización según determinadas dimensiones. Así, presentan un clima escolar sano en las dimensiones «integridad institucional» (II), «capacidad de iniciativa» (IS), «consideración» (C) y «moral elevada». Por el contrario, encontramos un clima escolar enfermo en las dimensiones de «influencia del director» (PI) y «énfasis en lo académico» (AE). Y, no presentan una tendencia definida en la dimensión «distribución de recursos» (RS).

Tal cómo manifiesta el autor tomó la decisión de emplear como muestra todos los centros educativos de la provincia con la finalidad de poder comparar entre ellos cómo se dan los climas educativos de cada institución revisando si es que dentro de ellos existe una integridad coherente, una moral alta, y entre otros factores que también determinó, al analizar los resultados se puede determinar que los colegios se encontraban dentro de los estándares normales, esto no queriendo decir que no pudiesen mejorar con el tiempo, con la finalidad de poder crear nuevos escenarios dentro de las innovaciones educativas con la finalidad de poder brindar a la sociedad estudiantes que serían un ejemplo personal y profesional en un futuro.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1 Liderazgo Pedagógico

La palabra líder proviene del latín, analizando lo que se propone sobre su interpretación los líderes son quienes inician dentro de un proceso de disputa, lo cual hace de que estos estén siempre en la postura activa en la búsqueda de realizar algún cambio, la terminología de disputar no significa generalmente conflicto o pelea ya que, si revisamos su etimología, nos daremos cuenta de que significa podar o limpiar.

Esto quiere decir que una persona o líder se encarga de quitar elementos que no son correctos para un avance sustancial, si este término se aplica a la palabra líder, nos daremos cuenta que el líder es aquel que observa con claridad y analiza de una manera consecuente qué elementos se deben separar que son nocivos para el desarrollo.

Podemos afirmar por todo lo expuesto anteriormente que etimológicamente el líder significa actuar con lucidez permitiéndonos distinguir las partes malas de algo, alguien o de alguna cosa por la finalidad de que se pueda dar un crecimiento y desarrollo adecuado.

De acuerdo a lo que coinciden múltiples autores el liderazgo está íntimamente conjugado con la relación que existen entre sus miembros, el líder es capaz de influir en el resto de los miembros con la finalidad de que estos acepten las propuestas que es te brinda haciendo que ellos logran adoptar la propuesta haciendo la propia, todo ello con la finalidad de alcanzar un objetivo común.

La palabra líder es un valor agregado que se le da a la condición de ser director, ya que el éxito de la institución educativa va a depender de las decisiones que tome este y seas imperativamente necesario que el líder tenga presente todos los aspectos que debe cubrir.

Como afirma múltiples autores el liderazgo es la cualidad más importante que debe poseer la mayoría de personas que ostentan cargos importantes en este caso el de un director de una institución educativa.

Otros autores mencionan que el liderazgo es gestionar, es buscar que se maximice todo lo que se puede disponer para alcanzar los objetivos, es la búsqueda creativa del cumplimiento de diversas metas que se trazan como equipo logrando de esta forma innovar y mejorar de una manera continua.

Como ya es sabido el líder tiene la premisa de buscar el bienestar colectivo y a través de ello busca de sacarle el máximo provecho para que se puedan aceptar las ideas innovadoras que pudiera poseer, se debe tener presente que el líder educativo es el encargado de planificar y encaminar todas las decisiones que se tomen en el sector educación el ente rector o eje rector es el director de la institución educativa.

Se deben avisar las comparaciones que se realizan con la terminología líder ya que muchas personas llegan a confundirlo con una persona popular, cuando en realidad la esencia de un líder es una persona que dirige con cautela con orden y sobre todo es una persona que se compromete con lograr los objetivos trazados.

De acuerdo con múltiples líneas de investigación para hablar de liderazgo dentro del sector educativo se habla de liderazgo en el aprendizaje, esto quiere decir que liderazgo está vinculado en ejercicio que se da de manera constante y que será alcanzado por el alumnado.

En la actualidad se busca de mezclar la dirección y avanzar con este en conjunto con el aprendizaje, toda esta iniciativa nació a raíz de que el liderazgo era plasmado como un agente aislado es por ello de que posteriormente se empezó a conectar con la enseñanza y el aprendizaje.

2.2 Características

Dentro de las múltiples características que tiene liderazgo se presenta:

✓ La capacidad de argumentación

Es uno de los aspectos que cobra mayor importancia ya que un líder debe tener la capacidad de poder argumentar sus ideas, los líderes no tienen la potestad de decir que no cuentan con el léxico adecuado para describir sus orientaciones, debe estar acostumbrado a tener siempre las palabras adecuadas y contar con una forma de describir las para que de esta forma pueda definir sus pensamientos qué es lo que quiere y cómo piensa llevarlo a cabo.

✓ La capacidad de tener un control emocional

Es otra de las principales características dentro del líder y que no puede ser dejado de lado, todo esto es debido a que el líder no puede dejar que sus emociones se desborden ya que se llevaría por la ira, el amor o el pánico, todo líder debe aprender a exaltarse o elevar el tono de voz siempre y cuando sea necesario y no ante todo momento o hecho que suceda, el líder debe comprender a qué situaciones le debe ameritar un mínimo desborde de emociones pero a la vez debe también tener presente que debe controlarse.

✓ La confianza y seguridad

Los líderes deben poder transmitir seguridad y confianza si es que no llegan a manifestar ello el líder no estaría cumpliendo adecuadamente su personaje, si los directores que están a cargo de instituciones educativas no llegan a creer en ellos mismos tendrían un serio problema de autoestima qué en un líder no es tan factible ya que generaría inseguridades en su equipo demostrando que esté no está apto para el cargo.

✓ La humildad y sinceridad

Por más que el líder en este caso el director tenga un cargo muy alto debe mantenerse humilde y demostrar que no es más que otro trabajador dentro de la institución educativa esto para denotar que es una persona transparente y es una buena persona y le asegurará que las personas los sigan de una manera indiscutible, sin embargo, es una circunstancia muy difícil de sobrellevar y cuesta mucho ya que requiere una formación personal para evitar que se pierda la humildad y sinceridad.

✓ Cuidado de la imagen

Los directores transmiten una imagen y esta será la que ayuda a formar el concepto de él por lo tanto tiene que cuidar su imagen y debe trabajar en ésta, un caso es cuando los líderes llegan a velar por la dignidad de las personas pero deben evitar caer en conductas de soberbia y evitar llegar a ello o sea a circunstancias en las cuales se considere autosuficiente como para poder realizar cualquier tipo de actividad esto hará que el equipo de trabajo perciba una imagen negativa y en consecuencia el director perderá aceptabilidad siendo rechazado.

2.3 Importancia

Buenos obtenciones de resultados que tú institución educativa llegué a alcanzar dependerá fundamentalmente de su director, los directores son quienes deben influir y motivar todas las capacidades de su equipo de trabajo de docentes además a ello debe sumarse las capacidades que puedan tener los estudiantes o escolares de esta forma podrá lograr resultados altamente significativos dentro de su institución.

según (Pineda, 2004) hace mención que liderazgo directivo permite múltiples actividades tales como la equidad dentro de la Administración financiera, una administración justa de los recursos humanos, el que la institución tenga relaciones públicas positivas, logros dentro de la gestión académica, y que se llegue a tener una gestión de alta calidad.

2.4 Dimensiones

Dentro de Liderazgo existen múltiples dimensiones que son necesarias trabajarlas con la finalidad de poder desarrollarse, a ellos se mencionan:

- Trabajo en equipo

El trabajo en equipo es la modalidad de trabajo más adecuada que debe emplearse dentro de un grupo, es aquí en donde se pueden llegar a accionar diversas funciones de cada uno de sus miembros para que se pueda lograr un resultado esperado.

Muchos autores consideran que al realizarse un trabajo en equipo todos los miembros llegan a asumir una responsabilidad, ya que si no se presenta este caso simplemente se estaría hablando de una agrupación o grupo de personas (Bateman, 2004).

Manifiestan que trabajar en equipo requiere de una alta movilización de sus propios recursos, se requiere que los miembros tengan un nivel de conocimiento, habilidad y actitudes, que ayuden a que el individuo pueda adaptarse a engranar el trabajo de una manera sistémica para poder alcanzar los resultados que se han trazado dentro de la gestión.

Esto es corroborado con el trabajo en campo ya que los miembros del equipo requieren ser especialistas en una determinada área para que su trabajo pueda sumar dentro del objetivo trazado.

En consecuencia, se hace necesario que el trabajo en equipo cada integrante tenga la iniciativa de poder cooperar con sus compañeros, dialogar con estos y como ya es sabido preguntar si el caso lo amerite para poder aprender entre todos ellos.

Al hablar de trabajo en equipo se hace necesario que se citen varios indicadores tales como la responsabilidad, es un valor que es necesario ya que ahí se encuentra la conciencia de la persona en la cual reflexiona sobre sus actos, segundo se tiene la confianza la cual refiere a la opinión que tiene las personas sobre nosotros y la seguridad que tienen estos en poder depositar alguna responsabilidad, el reconocimiento en este caso lo que se busca es que los colaboradores sean reconocidos por sus habilidades y capacidades y también el líder sea reconocido por sus acciones denotando justicia en todo momento.

- Organización

Al hablar de organización es tener presente todas las decisiones que se llegan a tomar de manera colectiva y que son en favor de llegar a la meta o cumplir los objetivos trazados, sin embargo si es necesario que estas decisiones y colectivos sean llevadas de manera organizada que sean estructuradas todo ello a través de destinar a cada miembro

Qué tipo de funciones y actividades son las que va a realizar todo ello con el fin de hacer eficiente y maximizar los recursos con los que cuentan, para que se lleguen a los objetivos trazados.

En palabras simples y sencillas la organización es un grupo social que estaría formado por un equipo de personas que cumplen tareas dentro de una administración todo esto con la finalidad de que interactúan en una estructura sistémica para que se pueda llegar a los objetivos trazados dentro de la institución educativa en este caso.

Cómo se mencionó anteriormente el hablar de organizar es ordenar a la agrupación en cada una de sus actividades necesarias todo ello con la finalidad de poder alcanzar o lograr las metas establecidas, cada miembro tendrá una función asignada que deberá llevar de una manera responsable y respetando la jerarquía que existe entre todas ellas.

Tu organización sólo deberá existir siempre y cuando las personas interactúan y se comuniquen y estén dispuestas a coordinar respetando las diversas normas que se establecen para que se pueda llegar a cumplir los propósitos encomendados.

En un condensado Se podría decir que para que las organizaciones puedan llegar a cumplir las tareas que se le fueron encomendadas y lleguen a la finalidad que todo siguen es necesario que cuenten con una red de recursos humanos aquí deberán incluirse todos los que estén relacionados con el proceso para el logro de los objetivos.

Dentro de los indicadores que permiten decir que una organización está bien planificada tenemos la agenda de trabajo, esta ayuda a organizar y planificar todas las tareas que se tengan que cumplir, uso del tiempo en este caso se hace de imperativa necesidad que el tiempo se ha llevado de manera eficaz y eficiente para que puedan ejercerse las funciones necesarias para el cumplimiento de los objetivos de la gestión se debe tener cuidado también en las formas de comunicación, ya que éstas deben ser de comunicación verbal siendo la principal, la nube que es a través de lenguaje corporal y la escrita. Y por último se tiene el clima de trabajo que es uno de los indicadores más determinantes para que se puedan cumplir los objetivos trazados ya que es este en donde se desarrollarán todas las actividades para el logro de los objetivos que se lleguen a trazar.

- Participación en la comunidad

Aquí en esta dimensión Se involucra la participación de agentes externos tales como los padres de familia y otros miembros de la comunidad educativa, aquí se realizan análisis de identificación con la finalidad de poder determinar qué entes pueden llegar a participar o integrarse dentro de las actividades planificadas para el logro de los objetivos.

Al igual que las dos anteriores dimensiones se deben tener indicadores que ayuden a delinear Cómo se debe llevar la participación de estos agentes externos, entre ellos se tiene la vinculación con la escuela es aquí donde se tiene que ver cómo funciona el entorno social y la institución Cómo pueden ellos engranarse dentro del sistema de trabajo para llegar a alcanzar los objetivos en Pos del beneficio de la comunidad educativa.

La recepción de opiniones de la comunidad educativa aquí será importante el poder generar alianzas que contribuyan al mejoramiento de la calidad permitirá establecer de lineamientos En base a la observación que puedan brindar los participantes externos esto se encargarán de proponer al equipo de trabajo cuáles son las fortalezas y qué debilidades deben ser erradicadas del sector educativo. Se debe tener presente de que se debe mantener una cercanía con los padres de familia y la comunidad externa de la institución educativa para que está puede evaluar y así sume en opiniones para el mejoramiento de la institución.

2.5 Conceptualización de términos

Aprendizaje

Proceso mediante el cual se construyen de manera activa, interna e individual un medio social y natural, aquí los estudiantes pueden aprender a emplear estructuras lógicas que dependen de múltiples variables de conocimientos adquiridos anteriormente todo ello dependiendo del contexto sociocultural, y de otros contextos que vienen del entorno social y familiar.

Educación

A la educación se le considera un proceso mediante el cual se desarrollan múltiples facultades en una persona esta Va a estar determinada por la influencia que se

ejercen sobre ella por otras personas en este caso el docente esta terminología también es referida a un producto obtenido de un proceso.

Pedagogía

Es una terminología griega que está encargada de conducir o educar a un determinado grupo de estudiosos generalmente está relacionado a la reflexión sistémica sobre la educación.

La mayoría de personas responsables de estos sistemas educativos ya sean públicos o privados tienen que hablar de pedagogía iba a estar determinada por otros factores que influyen en el resultado del aprendizaje.

Gestión

Es la acción mediante el cual se vende gestionar diversas acciones con la finalidad de generar un efecto dentro de la administración.

Planificación educativa

Está relacionada con la planificación colación de planificar de manera racional Qué es o Qué actividades son las que se van a llevar a cabo o se deben hacer, en el sistema escolar se debe elaborar documentos complejos y muy meticulosos con la finalidad de que estos puedan ejemplificar cómo se va a llevar a cabo el proceso de enseñanza y aprendizaje para que las jefaturas puedan tener una opción técnica de cómo revisarlas y poder analizar si es que llegó al objetivo trazado o simplemente se quedó en el camino.

Trabajo en equipo

Es el esfuerzo dentro de una cooperación multidisciplinaria si es que el caso fuese que se hablen de múltiples profesiones o profesionales o especialistas de un determinado tema todos ellos llegan a un acuerdo con la finalidad de poder alcanzar la meta trazada colaborando y valorando las ideas que nacen con la finalidad de que se pueda llevar a cabo un proceso rápido y conciso para alcanzar el objetivo común.

Gestión Educativa Estratégica

Al hablar de gestión educativa son un conjunto de procesos teóricos mediante el cual se buscan de cumplir todos los procesos que están en mis oídos en ligar los procesos administrativos con la enseñanza y el mejoramiento de todas las prácticas que se realizan dentro del sistema educativo, todas estas observaciones dentro de la gestión educativa

ayuda a explorar y explotar las múltiples posibilidades de innovar Dentro de este proceso sistémico.

Gestión Escolar

Es una actividad que busca desarrollar en sus estudiantes y toda su comunidad educativa satisfacción a sus necesidades e intereses ya sean individuales o colectivos, dentro de esto está la mejora de las condiciones ya sea del trabajo o materiales que se emplean dentro de la enseñanza del docente. Se debe tener presente que esto no es individualista ya que parte de un concepto grupal que permite establecer relaciones entre los docentes, estudiantes y la comunidad educativa en general.

Gestión Pedagógica

La gestión pedagógica es vista como un conjunto de actividades que están enfocadas netamente a la gestión de programas educativos que están encaminados a apoyar pedagógicamente, estos están enfocados en poder organizar los componentes y las diversas actividades curriculares que se llevan a cabo en todo el año lectivo , permiten establecer Qué actividades se deben ejecutar Y definir qué complementos deben sumarse a ellas para poder obtener estudiantes de una calidad educativa adecuada. Estos también son los encargados de definir y hacer cumplir diversas normas de gestión dentro de los centros educativos para que estos tengan criterios que permitan encaminarse dentro del ámbito escolar.

Planeamiento

Es un proceso que prevé qué requerimientos se deben tener ya sea para un proceso o una determinada actividad , aquí los requerimientos son analizados con la finalidad de que cumplan una calidad de acuerdo a diversas normativas y funciones analizando Qué cantidad sería razonable tener o saber qué requerimiento total se va a necesitar en un futuro.

Planeación estratégica

La planificación estratégica es considerado un proceso Dinámico mediante el cual toda organización o institución educativa identifica que requiere a mediano o largo plazo, cómo quiere realizarlo y Con quienes desea contar para poder llevar a cabo su

objetivo trazado de una manera racional y eficiente sin emplear esfuerzos excesivos ni el uso ineficiente de recursos. Aquí es donde la planificación está enfocada en escenarios futuros que se desean construir. Aquí en este proceso se realizan las escrituras y explicaciones de lo que se está pensando realizar teniendo claro una orientación básica para el accionar de todo el proceso a llevarse a cabo y enriquecer a través de opiniones. Qué tipo de planificación sería la correcta de llevar a cabo en Pos del escenario futuro a querer lograr.

Clima Institucional

Es también denominado el ecosistema donde se realizan las interacciones simultáneas y sucesivas de todos los agentes o equipos de trabajo de la institución educativa, se puede llevar a cabo de manera personal, o también de manera grupal, es considerada como un conjunto de propiedades que se encuentran alrededor del entorno laboral y que son percibidas directamente o indirectamente por los colaboradores o empleados y que siendo el clima institucional el ámbito donde se desarrollan todas las actividades es considerado uno de los más grandes escenarios en que se encuentre de manera correcta y armónica para que se pueda llevar a cabo un comportamiento y desempeño eficiente de parte de los grupos.

Dirección Educativa

Hablar de dirección educativa es un proceso netamente administrativo que se encarga de las acciones básicas de la gestión que conducen al personal educativo y todo lo inmiscuido dentro de las áreas educativas en cuanto a sistema de gestión se refiere, es decir Busca que todos los miembros de la organización puedan lograr los objetivos que se trazan proponiendo alternativas de mejora si es que los objetivos trazados no son llevados a cabo de una manera satisfactoria, esto permite elaborar diversos planes de trabajo con el objetivo de que se lleguen alcanzar los resultados previstos, aquí llegan a tallar todos los organismos y unidades internas de la institución educativa.

Empatía

Si entiende por empatía al acto que es capaz de salirse de sí mismo y entender cuál es la posición de la otra persona, comprender sus emociones y anhelos. En palabras simples se trata de ponerse en el lugar de la otra persona, según se manifiesta es un acto

delicado y difícil de comprender y se requiere tener un cierto grado de entendimiento para poder llevarlo a cabo.

CAPITULO III

3.1 Aprendizaje

Al hablar del aprendizaje es necesario definir adecuadamente el término, son múltiples los casos en que el aprendizaje es relacionado íntimamente con el rendimiento académico, se debe analizar muy concienzudamente ya que al hablar de aprendizaje es el logro del aprender un conocimiento, mientras que los resultados cuantitativos vendrían a ser los rendimientos en el cual para su determinación se emplean múltiples instrumentos.

Según se manifiesta por múltiples autores el logro del aprendizaje es el nivel del conocimiento que se llega a demostrar de una determinada área o materia de acuerdo una normativa o a la edad o nivel académico en el que se encuentre el estudiante.

Otra apreciación es manifestada como el logro del aprendizaje es considerada la visualización del producto final que es el resultado de todos los aprendizajes alcanzados por los estudiantes, cabe Resaltar que los aprendizajes han sido programados por los docentes con la finalidad de que cada actividad Entregué un producto en un determinado período o año lectivo.

Es por ello que al hablar de aprendizaje se tiene que observar los logros, por eso mencionan que es el resultado alcanzado por el estudiante al final de un período académico todo ello llevado a cabo dentro de un proceso de enseñanza-aprendizaje, generalmente todos estos aprendizajes son verificados a través de indicadores que permiten al docente poder observar o palpar el desempeño de cada uno de sus estudiantes.

Por lo general los docentes buscan de calificar el rendimiento de los estudiantes a través de comprensión es de lo aprendido o interpretación de la misma, todo ello Es como un observatorio para poder determinar si es que se ha logrado el objetivo trazado.

3.2 Características del aprendizaje

Las características dentro del aprendizaje están referidas al dinamismo en que se lleva a cabo el proceso de enseñanza y como éstos llegan a captar lo enseñado, es estático porque el producto es el aprendizaje en el estudiante que estos llegan a aprovechar, se encuentra el hígado a una valoración de acuerdo al juicio el estudiante, el logro en el aprendizaje es un medio mediante el cual el estudiante se desarrolla y está íntimamente relacionada con los logros dentro del sistema de gestión educativo.

3.3 Evaluación del aprendizaje

Según menciona Sorados (2010) afirma que la evaluación de aprendizaje debe ser evaluado de acuerdo a un proceso, a lo que manifiesta:

- Para que el aprendizaje pueda ser evaluado se emplean múltiples instrumentos y técnicas que son aplicados durante el proceso de este, aquí se miden las competencias de los estudiantes las cuales sirven de demostración que tanto han aprendido de forma práctica.
- todas las evaluaciones que se realicen permiten realizar un seguimiento por parte de los docentes y a la vez se permite realizar una evaluación al docente analizando cómo es su tipo de enseñanza de este y cómo obtiene logros o simplemente no obtiene nada.
- Es necesario hacer recordar que cada instrumento que es aplicado está realizado en función al área que se desea analizar y que al observar las deficiencias éstas deben ser automáticamente corregidas o reforzadas y todo ello va a depender de la decisión de los docentes.

3.4 Técnicas de evaluación para el logro de aprendizajes

Al hablar de técnicas es necesario que los docentes sean capaces de seleccionar Qué técnica emplearon para la evaluación de sus estudiantes todos ellos tienen que haber

alcanzado un nivel de eficiencia el momento de evaluar las capacidades de sus estudiantes cada uno de estos debe estar validado también por el ente rector del sistema educativo y generalmente están distribuidas en técnicas no formales que se dan de manera espontánea dentro de las instituciones educativas y específicamente las aulas, las técnicas semi formales que son realizadas a través de prácticas calificadas que los estudiantes realizan para poder demostrar lo aprendido en clase, técnicas formales son aplicadas al finalizar una unidad didáctica o una sesión de clase con la finalidad de poder determinar si el tiempo empleado fue suficiente para que los estudiantes lleguen a tener un aprendizaje significativo.

3.5 Los niveles de logros del aprendizaje

Los aprendizajes tienen niveles entre ellos se tienen:

- Nivel de logro destacado satisfactorio en el cual los estudiantes evidencian un nivel superior a lo esperado respecto a la competencia. Esto quiere decir que demuestra aprendizajes que van más allá del nivel logrado.
- Nivel de logro esperado es cuando los estudiantes evidencian el nivel esperado respecto a la competencia, demostrando manejo satisfactorio en todas las tareas propuestas y en el tiempo programado.
- Nivel de logro en proceso aquí los estudiantes están próximos o cerca del nivel esperado respecto a la competencia para lo cual requiere acompañamiento durante el tiempo razonable para lograrlo.
- Nivel de logro en inicio aquí los estudiantes muestran un progreso mínimo en una competencia de acuerdo al nivel esperado. Evidencian con frecuencia dificultades en el desarrollo de tareas, por lo que necesita mayor tiempo de acompañamiento e intervención del docente.

3.6 Los Indicadores de logros del aprendizaje

Indicadores de logro de aprendizaje, se entiende por indicador a todos los indicios o señales que permiten poder determinar qué un estudiante alcanzado los logros esperados dentro de una determinada materia educativa.

Otros autores refieren a estos como indicios o señales datos que permiten confirmar los distintos logros que se encuentran obtenidos de la enseñanza hacia los estudiantes.

Un autor Define a los logros de la manera de logros cognoscitivos qué son el aprendizaje esperado de parte del estudiante y los logros procedimentales lo cual representa las habilidades que estos estudiantes alcanzan para poder manipular las diversas actividades que éstos se les encomiendan y por último los logros actitudinales están representados por los valores que los estudiantes llegan a entender dentro de su personalidad.

3.7 Conceptualización de términos

Aprendizaje

El aprendizaje es un proceso que construyen diversas representaciones que llegan a ser significativas para la persona es también obtenido a través de las experiencias comprendiendo Cómo se realiza el proceso y como es de interacción entre un individuo y su medio ambiente logrando de esta forma obtener conocimientos y actitudes que se llegan a desarrollar llegando a ser una destreza.

Meta cognición

Es la capacidad de todo individuo de poder conocer y regular sus pensamientos y todo la acción que se encuentre vinculado a planificar acciones seleccionando diversas estrategias que permiten la solución de diversas dificultades, que a la vez son llevadas a cabo y aplicadas cuando son necesarios, y son vistas y analizadas con la finalidad de determinar su eficiencia y eficacia para que se pueda definir si es que son viables de llevarlas a cabo en otra oportunidad.

Estrategia de aprendizaje

Conjunto de Procedimientos que son aplicadas en el alumno para que desarrolle diversas habilidades, se debe tener presente de que deben ser flexibles para que el estudiante pueda aprender las que recordará dentro de sus conocimientos.

Motivación

La motivación es vista como un conjunto de diversos procesos que están enfocados en la activación y la dirección para que una persona lleve a cabo una determinada acción manteniendo una conducta positiva.

Inteligencia

Según se menciona es la capacidad específica de tener un conocimiento de alguna disciplina según diversos autores Existen tres niveles a lo cual se le puede denominar inteligencia, entre ellos se tiene la abstracta, la social y la mecánica.

Sociedad

Grupo de seres humanos que en conjunto ayudan a cooperar en realizar diversas actividades que son de un interés común es también visto como las relaciones que existen entre los miembros de la sociedad ya sean hombres, mujeres y niños que se encuentren ubicados en un ambiente o territorio.

Educación

Es un proceso encargado de poder impartir conocimientos, es llevado a cabo de una manera sistémica e intencional que está dirigida a perfeccionar al estudiante tanto como persona Y como ente académico, todo ello con la finalidad de que éste se vuelva un ente transformador de su sociedad en algo positivo o mejor.

Educando:

Son los sujetos o sujeto los cuales reciben el conocimiento de parte del educador y están inmersos dentro del proceso de enseñanza-aprendizaje dentro de las instituciones educativas.

Cultura:

La cultura es un conjunto de estilos de vida, costumbres, y conocimientos distintas disciplinas tanto académicas como artísticas, es uno de los ejes fundamentales para el desarrollo de Liderazgo.

Método:

Son procedimientos mediante el cual se puede enseñar diversas disciplinas académicas con la finalidad de lograr un objetivo en los estudiantes o cualquier educando.

Interés:

Está relacionada con la concentración con la que se lleva a cabo cualquier tipo de intención de pensamiento o idea, guarda una relación íntima con la personalidad Y la finalidad de determinar la realización de una actividad.

Técnica:

La técnica es un conjunto de Procedimientos y reglas o también denominados protocolos que tienen como objetivo el poder alcanzar un determinado resultado, ya sea en el ámbito de la ciencia o en cualquier otra disciplina es necesario que existan técnicas que lleven a cabo todo un proceso para el logro de un objetivo en común.

Metodología:

Metodología es también denominada como el objeto de la ciencia, es a través de éste que se pueden realizar diversos procedimientos que permitan alcanzar un objetivo en común, a la metodología que se aplica en las Ciencias educativas se le denomina metodología de la investigación científica.

Docente:

Persona encargada de impartir ciencia o arte a los estudiantes dentro de las aulas educativas, son autoridades dentro de las aulas y son agentes efectivos para el proceso de enseñanza aprendizaje. Es muy importante que el docente dedique su formación este proceso para que pueda adquirir habilidades en la enseñanza de la materia que desea impartir a sus estudiantes.

CAPITULO IV

4.1 Liderazgo y el aprendizaje escolar

El hablar de un liderazgo dentro del aprendizaje de una institución educativa es muy importante. Ya que a través de éste se van a poder ver los resultados de los sólo el aprendizaje de los estudiantes sino que se pueden medir también el rendimiento de los docentes analizando cómo desarrollan sus planes pedagógicos, analizando si es que estos se encuentran desempeñando todas sus capacidades para que los estudiantes puedan llegar a comprender los contenidos que se les imparten, el liderazgo del director no sólo está enfocada al área administrativa sino que a la vez debe poder llevar de la mano todo el monitoreo del desempeño de los docentes y el rendimiento de los estudiantes.

Esto se hace vital ya que al existir una inadecuada preparación de clase llevada de la mano desde una rutina lo cual hace de que estos conocimientos impartidos se vuelvan monótonos y poco articulados con la actualidad no asegurando que nuestros estudiantes tengan el contenido adecuado de las múltiples disciplinas que a la fecha se van desarrollando, no aprendiendo lo que deben conocer y si es que es aprendido no será significativo.

Una forma de poder medir la calidad de nuestros estudiantes sería el poder analizar su rendimiento y esto se verá en las múltiples tareas que se les encomienda o que son puestos a prueba, en el caso de las tareas si es que existe una responsabilidad y cumplimiento por parte de ellos, en el caso de la participación dentro de las aulas si es que ellos comprenden el contenido son capaces de poder interactuar con el docente generando nuevas incógnitas en el ámbito educativo dentro de clase.

El docente que se encarga de impartir los conocimientos debes estructurar contenidos dentro de su clase planificando lo y a la vez empleando tareas que ayuden involucrar a los estudiantes tanto dentro de clase como en ambientes externos esto con la finalidad de que ellos puedan relacionarlo con el mundo exterior y que el aprendizaje No sólo sea de parte teórica.

Si un estudiante llega a prepararse y comprender estaríamos consiguiendo que nuestra comunidad educativa tenga una alta calidad y un rendimiento o desempeño acorde a la necesidad estudiantil de estas épocas, es necesario que los estudiantes estén constantemente motivados y es en donde entra a tallar los docentes que son guiados por el líder (Marzano, 2003).

CONCLUSIONES

Primera: Cómo se pudo observar en la investigación el liderazgo pedagógico del director influye positivamente dentro del aprendizaje, sin embargo es necesario de que el director comprenda que no debe estar solo en sus cuidados dentro de los ámbitos administrativos, sino que también debe llevar a cabo funciones que permitan monitorear otros aspectos tales como el rendimiento académico y la pedagogía que imparten los docentes.

Segunda: El liderazgo pedagógico tiene múltiples beneficios y mucho más si es llevado por el ente rector de las instituciones educativas, este tipo de Liderazgo permite que se maximicen todos los recursos y personalidades y su cuidado dentro de la institución educativa con la finalidad de que los estudiantes puedan obtener una educación de calidad y demostrar a través de evaluaciones no sólo escritas sino observables y palpables que están avanzando de manera sustancial dentro de su vida académica.

Tercera: Cómo se pudo evidenciar en todas las investigaciones plasmadas dentro de esta revisión bibliográfica el aprendizaje de los estudiantes tiene mucha influencia de parte del liderazgo pedagógico ya que la calidad de enseñanza va a depender de Liderazgo y el aprendizaje para que pueda ser significativo requiere que los docentes guiados por el director busquen estrategias innovadoras con la finalidad de alcanzar los resultados dentro de sus aulas educativas.

RECOMENDACIONES

- ✓ Se recomienda que se realicen más investigaciones a la temática de un aprendizaje significativo logrado a través del liderazgo pedagógico del director, ya que como se pudo evidenciar tiene una influencia positiva, sin embargo, debe ser llevada más a la realidad de nuestras aulas educativas.

- ✓ Se recomienda que los directores se capaciten en temas de Liderazgo y en diversas herramientas y técnicas que le permitan poder dirigir sus instituciones educativas como una perspectiva innovadora y de mejora, inmiscuyéndose no sólo en la parte administrativa más sino también vista desde la pedagogía de sus docentes.

- ✓ Se recomienda que las instituciones encargadas de evaluar la eficiencia de los directores análisis de una manera concienzuda si es que el director está cumpliendo las funciones requeridas para su puesto y que no se ha visto sólo desde la perspectiva documentaria, sino que pueda verse resultados dentro de las aulas académicas.

REFERENCIAS CITADAS

- Alvariño, C., & Arzola, S. y. (2000). *Gestión escolar: un estado del arte de la literatura*. . España: Paideia, 29, 15-43.
- Angeles, D. L. (2014). *analizar cuantitativamente los factores del liderazgo y la gestión de la comunicación. siguiendo el modelo conceptual de Meng y Berger*. Lima: UCV.
- Bolivar, A. (2010). *El liderazgo educativo y su papel en la mejora: una revisión actual de sus posibilidades y limitaciones. Psicoperspectivas: individuo y sociedad*, . Mexico: McGraw Hill.
- Contreras. (2015). *determinar la relación que existe entre el liderazgo pedagógico del director y el desempeño laboral de los docentes de las instituciones educativas del Nivel Primaria de la Red N° 08. UGEL 03 -2015*. Cañete: UNMSM.
- Fishman, D. (2004). *El espejo del líder. gestión educativa en el proceso de descentralización. lima, edit. san marcos*. Lima: San Marcos.
- Kotter, J. (2012). *LA VERDADERA LABOR DE UN LÍDER*. Republica Dominicana: Uninorte.
- MINEDU. (2011). Manual de supervisión pedagógica MINEDU (2011). . *Manual de Gestión para Directores de Instituciones Educativas*, 59-65.
- MINEDU. (2014). *El rol del director en la escuela: el liderazgo pedagógico y su incidencia sobre el rendimiento académico Ministerio de Educación Marco del buen desempeño del directivo*. L. Lima Peru: Ministerio de Educación del Perú. .
- Soto, R. (2003). *Liderazgo del triunfador*. . Lima: Edit. Amex. .
- Sovero, F. (2003). *Monitoreo y Supervisión*. . Lima: San Marcos.
- Vroom, V. (2007). *The role of the situation in leadership*. EE UU: American Psychologist.
- Bennis, W. (2005). *Lideres: el arte de mandar*. Mexico: Merlin Libros.
- Castellanos. (2009). *Acción Gerencial del Director y su relación con el clima organizacional de la U. E.M. “Andrés Bello” del Municipio Chacao*.
- Castillo Ortiz, A. (2005). *Liderazgo administrativo: Reto para el director de escuela del siglo XXI*.
- Concha, S. (2013). *“El liderazgo del director y satisfacción de la calidad de servicio en la red educativa 04 UGEL N° 01 - 2012”*. Lima: Cesar Vallejo.

- Cornu, L. (2012). *La confianza y el trabajo en equipo*. Recuperado el 22 de Marzo de 2018, de <http://definicion.de/trabajoenequipo/confianza/>
- Flores, M. (2010). *Iniciativas de gobiernos regionales sobre Buen Desempeño Docente: Gerencia Regional de Educación de La Libertad*. En: *Mejores Aprendizajes con Buen Desempeño Docente en Nuevas Escuelas*. Lima: Consejo Nacional de Educación.
- Frida Diaz Barriga, G. H. (2007). *Estrategias Docentes para un aprendizaje significativo: una interpretación Constructivista*. Mexico: MacGraw-Hill.
- Jimenez, C. y. (2016). *“Liderazgo y clima organizacional en un colegio de Cundinamarca-Colombia: Lineamientos básicos para su intervención”*.
- Lorenzo, M. (2006). *La función de liderazgo de la dirección escolar: una competencia transversal*. México: Enseñanza22.
- MacBeath, J. (2009). *Distributed leadership. Paradigms, policy, and paradox*. En Leithwood, K., Mascall, B. y Strauss, T. *Distributed leadership according to the evidence*. New York: Routledge.
- Marzano, J. (2003). *Propuesta Nueva docencia en el Perú*. Lima: Ministerio de Educación.
- Navarro, M. (2002). *La gestión escolar, conceptualización y revisión crítica del estado de la Literatura*. Mexico: Tesis de maestría en desarrollo educativo.
- Navarro, R. &. (2007). *“Clima y compromiso organizacional”*.
- Ortiz de Montellano, S. (2000). *Evaluación de la responsabilidad social del egresado universitario*. Madrid.
- Pacheco, M. (21 de Agosto de 2011). *Características del liderazgo*. Recuperado el 12 de Enero de 2018, de <http://www.tumundoescolar.net/conociendo/la-responsabilidad-como-valor/>
- Pardo, A. (1995). *La educación ambiental como proyecto*. Barcelona, España.
- Pineda, L. (2004). *Liderazgo directivo*. Mexico: Mc.Graw Hill.
- Quiroz, C. (2000). *Reflexiones sobre formación ambiental en la Educación*. Urubamba, Perú: La Salle.
- Rey, G. (2002). *Cultura y desarrollo humano: Unas relaciones que se trasladan*. Obtenido de <http://www.oei.es/pensariberoamerica/ric00a04.htm>
- Rodriguez. (2002). *Cultura Organizacional y cultura latinoamericana. Gestión organizacional*. Santiago de Chile: Ediciones Universidad Católica de Chile.

- Romero. (2002). *“Relación entre liderazgo Directivo y desempeño de docentes de la provincia de Cañete” en la institución educativa Julio César Vallejo*. Lima.
- Romero, A. (2008). *Relación entre liderazgo Directivo y desempeño de docentes de la provincia de Cañete*. Cañete, Perú.
- Sabucedo, A. C. (2004). *“El clima escolar como factor de calidad en los centros de educación primaria de la provincia de Ourense”*.
- Salazar, M. (2006). *El liderazgo transformacional ¿modelo para organizaciones educativas que aprenden?* Viña del Mar, Chile.
- Solis, F. (2000). *Autoridad y Liderazgos entre los alumnos*. Lima: Autoridad en espacios locales.
- Sorados. (2010). *“Influencia del liderazgo en la calidad de la gestión educativa”*.
- Tapia. (2013). *“Liderazgo directivo y satisfacción laboral de los docentes de las instituciones educativas de la red N° 07 UGEL 01 Lima - 2013”* . Lima: Cesar Vallejo.
- Velasco. (2005). *“La gerencia educativa eficaz”*.