

UNIVERSIDAD NACIONAL DE TUMBES

FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES



Influencia del liderazgo docente en la educación primaria.

Trabajo Académico.

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

Autor:

Verónica Hernández Huamán

Chincha– Perú

2020

UNIVERSIDAD NACIONAL DE TUMBES

FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES



Influencia del liderazgo docente en la educación primaria.

Trabajo académico aprobado en forma y estilo por:

Dr. Oscar Calixto La Rosa Feijoo (presidente)

Dr. Andy Kid Figueroa Cárdenas (secretario)

Mg. Ana María Javier Alva (vocal)

Chincha– Perú

2020

UNIVERSIDAD NACIONAL DE TUMBES

FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES



Influencia del liderazgo docente en la educación primaria.

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

Verónica Hernández Huamán (Autor)

Dr. Segundo Oswaldo Alburquerque Silva (Asesor)

Chincha– Perú

2020



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

ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TRABAJO ACADÉMICO

Chincha, a los veintisiete días del mes de febrero del año dos mil veinte, se reunieron en el colegio José Pardo y Barreda, 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 Calixto La Rosa Feijoo, coordinador del programa: representantes de la Universidad Nacional de Tumbes (Presidente), Dr. Andy Kid 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: *Influencia del liderazgo docente en la educación primaria*, para optar el Título de Segunda Especialidad Profesional en Investigación y gestión educativa al señor(a). **HERNÁNDEZ HUAMÁN VERÓNICA**.

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 15

Por tanto, **HERNÁNDEZ HUAMÁN VERÓNICA**, queda apto(a) para que el Consejo Universitario de la Universidad Nacional de Tumbes, le expida el título de Segunda Especialidad Profesional 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. Oscar Calixto La Rosa Feijoo
Presidente del Jurado
DNI: 00230120


Dr. Andy Kid Figueroa Cárdenas
Secretario del Jurado
DNI: 43852105


Mg. Ana María Javier Alva
Vocal del Jurado
DNI: 07038746

Influencia del liderazgo docente en la educación primaria

INFORME DE ORIGINALIDAD

11 %	8 %	3 %	6 %
INDICE DE SIMILITUD	FUENTES DE INTERNET	PUBLICACIONES	TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1	repositorio.untumbes.edu.pe Fuente de Internet	2 %
2	Submitted to Universidad Nacional Abierta y a Distancia, UNAD,UNAD Trabajo del estudiante	1 %
3	hdl.handle.net Fuente de Internet	1 %
4	Submitted to National University College - Online Trabajo del estudiante	< 1 %
5	Submitted to Universidad Tecnológica Indoamerica Trabajo del estudiante	< 1 %
6	repositorio.unheval.edu.pe Fuente de Internet	< 1 %
7	pirhua.udep.edu.pe Fuente de Internet	< 1 %
8	Submitted to Universidad Pedagogica Trabajo del estudiante	< 1 %



9	es.scribd.com Fuente de Internet	<1%
10	Submitted to Universidad San Ignacio de Loyola Trabajo del estudiante	<1%
11	issuu.com Fuente de Internet	<1%
12	Estefanía Nataly Quiroz Carrión, Cristian Roberto Sigcho Romero. "Análisis de los factores determinantes de la calidad educativa", Esprint Investigación, 2023 Publicación	<1%
13	(Carlinda Leite and Miguel Zabalza). "Ensino superior: inovação e qualidade na docência", Repositório Aberto da Universidade do Porto, 2012. Publicación	<1%
14	Gloria María Sierra Villamil. "Liderazgo educativo en el siglo XXI, desde la perspectiva del emprendimiento sostenible", Revista EAN, 2017 Publicación	<1%
15	Submitted to Universidad Técnica de Machala Trabajo del estudiante	<1%
16	risti.xyz Fuente de Internet	<1%

17	Submitted to Universidad Alas Peruanas Trabajo del estudiante	< 1 %
18	Submitted to Universidad Andina del Cusco Trabajo del estudiante	< 1 %
19	mriuc.bc.uc.edu.ve Fuente de Internet	< 1 %
20	Submitted to Universidad Tecnológica Centroamericana UNITEC Trabajo del estudiante	< 1 %
21	repositorio.uarm.edu.pe Fuente de Internet	< 1 %
22	repositorio.utc.edu.ec Fuente de Internet	< 1 %
23	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante	< 1 %
24	repositorio.urp.edu.pe Fuente de Internet	< 1 %
25	Submitted to Corporación Universitaria Minuto de Dios, UNIMINUTO Trabajo del estudiante	< 1 %
26	Submitted to consultoriadeserviciosformativos Trabajo del estudiante	< 1 %
27	repository.javeriana.edu.co Fuente de Internet	< 1 %

Excluir citas Activo

Excluir coincidencias < 15 words

Excluir bibliografía Activo



Dr. Segundo Oswaldo Albuquerque Silva
(Asesor)

DEDICATORIA.

A Dios por permitirme la vida. A mis padres, mi hija Leylí y mis sobrinas quienes son el apoyo para el logro de mis metas y objetivos. A mis estudiantes, que se convierten en mis maestros, por ser mis desafíos, estímulo que me permite reinventarme cada día y buscar recursos para ser mejor docente.

ÍNDICE

DEDICATORIA.....	ix
RESUMEN.....	xi
ABSTRACT.....	xii
INTRODUCCIÓN.....	13
CAPITULO I – ANTEDECENTES.....	15
1.1 Antecedentes Nacionales.....	15
1.2 Antecedentes Internacionales:::.....	16
CAPÍTULO II – MARCO TEÓRICO.....	17
2.1. Liderazgo.....	17
2.1.1. Concepto de Liderazgo.....	17
2.1.2. Dimensiones del liderazgo.....	18
2.1.3. Atributos de un líder.....	19
2.1.4. Estilos de liderazgo.....	20
2.1.4.1. Liderazgo transformacional.....	20
2.1.4.1.1 Dimensiones del liderazgo transformacional.....	21
2.1.4.2 Liderazgo transaccional.....	23
2.1.4.2.1 Dimensiones del liderazgo transaccional.....	24
CAPÍTULO III – LIDERAZGO DOCENTE Y SU INFLUENCIA....	26
3.1. Liderazgo en la educación	26
3.1.1. Liderazgo pedagógico.....	26
3.1.2. Liderazgo y la calidad educativa.....	28
3.1.3. Liderazgo instruccional y centrado en los aprendizajes....	29
3.1.4. Liderazgo docente en el aula.....	30
3.1.5. Liderazgo educativo con visión sostenible.....	31
3.2. Desempeño docente.....	32
3.2.1 Dimensiones del desempeño docente.....	33
3.2.2 Evaluaciones del desempeño docente.....	33
3.3. Buenas practicas docentes.....	34
3.3.1 Aportes del liderazgo educativo dentro del aula.....	35
CONCLUSIONES.....	37
RECOMENDACIONES.....	38
REFERENCIAS CITADAS.....	39

RESUMEN

En la presente monografía, tiene como finalidad conocer conceptos sobre el liderazgo, el liderazgo docente, desempeño docente y su influencia en los aprendizajes correspondiente a la educación primaria. Debido a la amplitud del tema de liderazgo se hará uso solo de las que se aplican al sector educación y sus dimensiones, también tomaremos algunos puntos sobre los retos presentes que enfrentan en la sociedad actual los docentes y a través de su desempeño y liderazgo logran obtener cambios positivos y mejorar la práctica pedagógica. Expondremos algunos ejemplos de la influencia del liderazgo pedagógico que han sido aplicados y han dado resultados en prácticas docentes ganadoras a través de las buenas prácticas docentes en los últimos años, rescatando así la importancia e influencia del liderazgo educativo en donde se obtiene resultados escolares óptimos por lo que expondremos algunas de las técnicas y estrategias utilizadas por estos docentes que demostraron su liderazgo, siendo de gran utilidad para otros escenarios educativos o como modelo a seguir.

Palabras claves: Liderazgo, primaria, docente.

ABSTRACT

The purpose of this monograph is to know concepts about leadership, teacher leadership, teacher performance and its influence on learning corresponding to primary education. Due to the breadth of the leadership topic, only those that apply to the education sector and its dimensions will be used, we will also take some points about the current challenges that teachers face in today's society and through their performance and leadership they manage to obtain changes positive and improve pedagogical practice. We will present some examples of the influence of pedagogical leadership that have been applied and have given results in winning teaching practices through good teaching practices in recent years, thus rescuing the importance and influence of educational leadership where optimal school results are obtained by What we will expose some of the techniques and strategies used by these teachers who demonstrated their leadership, being very useful for other educational settings or as a model to follow.

Keywords: Leadership, primary, teacher.

INTRODUCCIÓN

En post de la formación y especialización de los docentes y su crecimiento personal, que se refleja en la calidad de la enseñanza, involucran en este proceso temas administrativos que muchas veces se encuentran en el ámbito educativo en el día a día. Uno de sus temas es el liderazgo y el impacto que puede tener en el sector, especialmente a nivel de base.

Es muy importante conocer diferentes teorías, modelos de liderazgo, su impacto en docentes y estudiantes, sus métodos y técnicas o prácticas pedagógicas. Nos sorprendió el liderazgo y el profesionalismo de algunos de los profesores. Esto permite el éxito de los estudiantes y algunos profesores lo consideran una práctica educativa. Sin embargo, el conocimiento de la educación y el trabajo social como parte de la formación pedagógica reconoce que existen algunas inconsistencias en nuestro sistema educativo, que se reflejan en los resultados de las evaluaciones nacionales e internacionales que encuentran los estudiantes. Por lo tanto, parece que las actividades educativas deben incluir un liderazgo educativo para lograr efectos significativos.

La diversidad y las necesidades de la sociedad actual se reconocen de manera compleja. Por tanto, los aspectos de eficacia educativa, liderazgo y evaluación promueven el aprendizaje y permiten el desarrollo de estudiantes competentes y capaces con habilidades para contribuir a la sociedad a través de un compromiso ético y auténtico.

Para encaminar esta revisión bibliográfica se parte de algunos cuestionamientos claves para introducirlos en la temática del liderazgo pedagógico y la influencia en el nivel primaria por lo trata de temas referentes a: ¿Qué es el liderazgo?

¿Qué es el liderazgo docente?

¿Cuál es la Influencia del liderazgo docente en la educación primaria?

¿Qué beneficios aporta el buen desempeño docente en los estudiantes?

¿Qué buscan las buenas prácticas docentes en el Perú?

La presente investigación es justificada porque dentro del actuar y rol del docente vemos una enmarcada influencia del mismo en el proceso y desarrollo de las competencias,

capacidades y habilidades de los estudiantes siendo el actuar docente y su liderazgo muchas veces lo que hace la diferencia entre un grupo de estudiantes de otros incluso en condiciones adversas. Siendo este trabajo una investigación preliminar como base para posibles trabajos que permitan aclarar, desarrollar investigaciones más consistentes y fructíferas en el campo educativo.

Se ha considerado en el presente trabajo los siguientes objetivos

Objetivo general

Analizar la influencia que existe del liderazgo docente en el nivel primario.

Objetivos Específicos

Establecer qué tipo de relación existe entre el desempeño docente de aquellos profesores que ejercen liderazgo en el nivel primario.

Identificar las buenas prácticas docentes teniendo en cuenta el liderazgo docente en el nivel primario.

La investigación del presente trabajo monográfico es una investigación básica, siendo el método descriptivo exploratorio, ya que el campo es amplio y poco investigado a la fecha.

Los materiales requeridos han sido fuentes electrónicas, físicas diversas como tesis, artículos, libros, etc.

CAPITULO I

ANTECEDENTES

A continuación, se presenta algunos estudios realizados y relacionados con la problemática presentada y la que permitirá mayor estudio y énfasis en los objetivos planteados.

1.1 Antecedentes Nacionales

García (2019) en su trabajo “Liderazgo directivo, desempeño docente y rendimiento académicos de los estudiantes del 5° grado, nivel secundaria Institución Educativa 5051 “Virgen de Fátima” UGEL Ventanilla – RED 05 – Lima 2016”. Metodología de investigación cuantitativa mediante un diseño correlacional con una muestra de 100 estudiantes de 5to grado de secundaria. El método de investigación y el instrumento utilizado para la recolección de datos fue un cuestionario. el investigador saca conclusiones; No se evaluó la correlación entre las variables de liderazgo directivo y el desempeño educativo y el rendimiento académico, y las variables de liderazgo directivo y el desempeño educativo se presentaron al nivel del 37%, y el 72% en ocasiones fueron calificados como estables y adecuados. La calificación académica otorgada fue del 77% en el nivel promedio. Se concluye que la gestión estratégica de la educación y la adquisición de competencias en los ámbitos educativo, cultural y político seguirán derivando en el promedio académico central deseado, a menos que se consideren mecanismos de optimización en el contexto del liderazgo gerencial.

Portocarrero (2018) en su trabajo “Liderazgo docente y su relación con la disciplina escolar de la I.E. 14859 De Sojo – Miguel Checa -2017” en la universidad Cesar Vallejo. La metodología corresponde a un estudio cuantitativo de diseño no experimental descriptivo-correlacional con una muestra de 25 estudiantes de 6to grado

del nivel primaria. El método utilizado fue un cuestionario y el instrumento utilizado para recolectar información fue un cuestionario. Los estudiantes del estudio calificaron el liderazgo de los docentes como moderado (48%). Esto indica que hay poca disciplina en el aula y como resultado (36%) los docentes no se responsabilizan de la orientación. Dado que en el aula se mantiene el orden, se acepta la hipótesis presentada en el estudio.

1.2 Antecedentes Internacionales

Ramos (2020) en su trabajo “Liderazgo transformacional y su influencia en el desempeño docente” en la universidad de Guayaquil - Ecuador. La metodología es un estudio cuantitativo no experimental mediante un diseño correlacional transversal de carácter descriptivo, con un enfoque cuantitativo-cualitativo. Guillermo Ordóñez Gómez, del Ministerio de Educación, utilizó una muestra intencional no probabilística de tres administradores y 37 docentes. La técnica fue el cuestionario y el instrumento utilizado para recoger la información fue el cuestionario. Los investigadores concluyeron que el liderazgo transformacional tuvo un impacto en los resultados educativos (87,8%). E identificaron la necesidad de iniciativas de capacitación en liderazgo transformacional en el 97,3% de esas necesidades.

Rovira (2020) en su trabajo “Estilos de liderazgo en los académicos de una institución de educación superior pública en la ciudad de Bogotá” en la universidad Nacional de Colombia. La metodología corresponde a un estudio cuantitativo con diseño descriptivo, transversal, entre una muestra de 113 estudiantes de Maestría en Administración Pública. El método utilizado fue un cuestionario y la herramienta de recolección de datos fue una encuesta electrónica. Al reconocer que a veces también se practica el liderazgo transaccional, los investigadores concluyeron que el estilo dominante es transformacional. Esto indica que los docentes dirigen a los estudiantes de una manera que transmite no sólo cambio sino también transformación estructural.

CAPITULO II

MARCO TEÓRICO

2.1 Liderazgo

2.1.1. Concepto de Liderazgo

En los últimos años, el término liderazgo se ha convertido en un tema común de discusión en los círculos educativos, a medida que los cambios provocados por la globalización han obligado a las instituciones educativas a reconocer la necesidad de cambio. (González et al., 2013, p. 357)

Por tanto, el liderazgo es la capacidad que tiene una persona de influir, inspirar, organizar y actuar para el logro de sus metas y objetivos. Estas metas y objetivos atraen a individuos y grupos a un sistema de valores que está estrechamente relacionado con el cambio y el cambio transformadores individuales y colectivos.

El liderazgo depende no sólo de la capacidad de uno o más individuos para ejercer poder e influencia, sino también del marco de referencia elegido y de su capacidad para señalar que este acceso es compartido. Al mismo tiempo, también se hizo hincapié en un enfoque educativo. No todas las personas en las zonas afectadas son iguales. Esto lleva a comprender que el liderazgo lo ejerce un grupo de personas y que la influencia del grupo se basa en un objetivo común, comúnmente llamado visión o misión de la institución, que es la visión de la institución. Además, el liderazgo en educación es necesario y debe verse como un proyecto conjunto con el objetivo de trabajar por una educación de calidad. Según esta definición, el liderazgo se refiere a las acciones y la influencia de los recursos humanos que permiten a un líder dar forma o aplicar la visión de una empresa u organización para lograr y sostener sus objetivos

o visión establecidos. nada. El esfuerzo es preparar a las personas para que se adapten a todos los aspectos de este enfoque.

Cada una de estas definiciones explica y destaca algunos de los elementos que conforman el concepto de liderazgo. Estos factores nos permiten concluir que el liderazgo se basa en personas que tienen un conjunto de características, cualidades y habilidades que pueden influir e inspirar el liderazgo. Otros aspectos como las habilidades, el tipo de motivación que se le da al grupo y el desempeño (técnico o humanístico) son pautas para los objetivos propuestos.

2.1.2. Dimensiones del liderazgo

Según Saénz (2016) Debido a las dificultades que se enfrentan cuando es imposible identificar el tipo de liderazgo que se debe desarrollar, describimos cuatro aspectos del liderazgo que son relevantes para el éxito organizacional.

Resolución efectiva de problemas. El proceso de predecisión corresponde a la resolución de problemas: recopilar, analizar y considerar información. Aunque muy complejo de implementar, es un aporte importante en temas como sindicatos, compras o gestión diaria de equipos.

Trabajar con un claro enfoque a resultados. El liderazgo no sólo establece y comunica una visión o propósito, sino que también allana el camino para obtener resultados. Los líderes orientados a resultados a menudo otorgan un gran valor a la eficiencia y la productividad y priorizan las tareas de alto valor.

Buscar diferentes perspectivas. Estas características son evidentes en los gerentes que monitorean las tendencias que alteran sus organizaciones, tienen un profundo conocimiento de los cambios ambientales y alientan a los empleados a generar ideas que mejoren el desempeño. Desde esta perspectiva, los líderes fuertes saben cómo basar sus decisiones en investigaciones sólidas y evitar los numerosos sesgos que los influyen.

Apoyar a los demás. Un líder solidario que comprende y siente que otros están liderando. Al mostrar sinceridad y consideración hacia quienes lo rodean, genera confianza e inculca la pasión para superar las dificultades. Intervienen en el trabajo en equipo para aumentar la eficiencia organizacional, eliminar miedos innecesarios por amenazas externas e impedir que los subordinados o seguidores resuelvan conflictos internos.

2.1.3. Atributos de un líder

Según Akio (2018) Dice que los rasgos de personalidad a veces impulsan a las personas de forma natural, pero normalmente ese no es el caso. También se le llama teoría del "líder natural" o teoría del "líder natural". He conocido a estas personas como entrenadores de secundaria, líderes de cazatalentos, maestros y buenos jefes. Algunas personas nacen para liderar a otras. (Pagina 12)

Con esta afirmación en mente, los líderes ejercitan habilidades de liderazgo e influyen en sus seguidores para que tengan un conjunto de cualidades y habilidades que les permitan establecer expectativas al dirigir las acciones de los demás, desafiar a otros e inspirar a otros. Por sus hechos. Se trata de cambiar, liderar, dar forma y lograr el máximo rendimiento del equipo, lograr objetivos más amplios y alcanzar la visión o los objetivos de la empresa u organización.

Para lograr esto, los líderes necesitan una variedad de habilidades y conocimientos, como personalidad, análisis, convertir desempeño en desempeño e interactuar con los demás. Tecnologías incluidas en Akio (2018):

Habilidades de liderazgo: estas cualidades nos permiten mantener la confianza del grupo, unir a los miembros del grupo y actuar como un pilar ante los desafíos.

Visión: Capacidad para establecer y presentar metas claras a subordinados y pares para mantener la motivación y la cooperación. □ Desarrollo de equipos: cada líder debe poder desarrollar equipos y crear equipos de alto rendimiento, trabajar juntos en una misión u objetivo común, gestionar equipos desde el nivel operativo hasta las operaciones y objetivos, y asignar recursos de manera eficiente. necesitan.

Resolución de conflictos en la que todos ganan: los líderes deben tener habilidades para resolver problemas. Porque cuando surgen desacuerdos y conflictos, la mejor forma de resolverlos es centrarse en el problema y gestionar tu inteligencia emocional para sostenerte. Y sea flexible con los demás. □ Juicio correcto y rápido de la situación: A medida que los líderes enfrentan conflictos, pueden asumir la responsabilidad en beneficio del equipo corrigiendo las cosas en un tiempo predeterminado cuando la situación lo requiera.

Capacitación/Capacitación: La capacitación continua promueve el desarrollo individual y organizacional ya que los líderes utilizan todos los recursos disponibles, desde los errores como oportunidades de aprendizaje hasta nuevos desafíos.

Compromiso con el compromiso de los empleados: los líderes utilizan cada herramienta como una oportunidad de aprendizaje, desde errores hasta nuevos desafíos. La preparación regular para esto contribuye y estimula el desarrollo tanto individual como organizacional.

2.1.4. Estilos del liderazgo:

2.1.4.1. Liderazgo transformacional

Hoy en día tenemos líderes, directivos, políticos, etc. Se presta más atención al liderazgo transformacional. Esto se debe a que todas las organizaciones se centran en lograr el "cambio de las personas" a través de la cooperación mutua y una vida armoniosa, y este es el instructor que practica esto porque centra el liderazgo en los

valores humanos y genera cambios positivos de manera uniforme. Se aplica a todos los campos posibles, incluido el educativo, porque implica una motivación continua entre seguidores y líderes o entre líderes.

González et al. (2013) afirmaron que los líderes priorizan la capacidad colectiva de la organización para adaptarse, resolver problemas y mejorar el desempeño. Realice cambios significativos entre sus seguidores para que puedan trabajar armoniosamente en su organización. Las personas aprenden a gestionar sus propios intereses en beneficio de un grupo, organización o comunidad.

El liderazgo transformacional es un proceso diseñado para estimular el cambio y la creatividad. Es un intento de influir, guiar y dirigir a los miembros de la empresa para que sigan voluntariamente al líder. Lo más importante es lograr tus objetivos comerciales. Por lo tanto, el papel de los líderes escolares para lograr cada objetivo es abordar los cambios culturales y las cuestiones organizativas. Por tanto, se caracteriza por un proceso dinámico que cambia y provoca cambios según la situación. Esto demuestra que se están produciendo cambios educativos actuales. El logro de metas y objetivos requiere de un proceso de cambio y transformación que incluya temas como el liderazgo en sus funciones para hacer frente a los constantes cambios inherentes a la sociedad. Según Vázquez (2013), en 1978, en 1978, la gestión de la gerencia se descubrió por primera vez a los líderes políticos que los líderes y seguidores ayudarán a lograrse. Si una persona que tiene un cambio significativo en la organización afecta a la persona y a la organización que administra, está interesada en miembros, valores, ambiciones y miembros, opiniones y seguidores. Se han introducido estas tecnologías de gestión, funciones y modelos individuales, identidad identificada e identificaron predicciones, funciones individuales y modelos.

2.1.4.1.1. Dimensiones del liderazgo transformacional

Vázquez (2013) Bass y Avolio proponen cuatro componentes: Un enfoque personal se refiere a un líder que actúa como mentor de sus seguidores. Al mismo

tiempo, la motivación inspiradora representa el deseo del líder de transmitir un futuro organizacional ideal que pueda compartirse con sus seguidores. Finalmente, la motivación que los líderes muestran a sus seguidores crea un estímulo intelectual que permite analizar viejos problemas de nuevas maneras.

Carisma o influencia ideal. Esto significa que el líder, a través de su personalidad e influencia, crea un vínculo emocional que motiva a los seguidores a alcanzar metas y compartir una visión común. A través de la empatía y la confianza, inspiró la admiración de sus seguidores y los convirtió en modelos ideales. El encanto es la habilidad especial de atraer o hechizar a algunas personas. En este sentido, los líderes transmiten una sensación de seguridad y respeto al mostrar estabilidad y, al generar lealtad a través del respeto de los seguidores, obtienen cooperación y esfuerzos para lograr las metas establecidas.

Inspiración o motivación inspiradora. Los líderes motivan a los seguidores y crean una imagen atractiva. Esto demuestra la relación entre estas cualidades y el enfoque brindado al grupo, permitiéndoles brindar orientación y retroalimentación para el desarrollo personal y profesional.

Estimulación intelectual: los líderes estimulan intelectualmente a los empleados, cultivan seguidores y desarrollan la creatividad y el pensamiento potencial de los empleados cuando se enfrentan a problemas, utilizando perspectivas innovadoras únicas para atacar y resolver problemas, ayudando así a los subordinados a pensar de manera diferente. Te permite cambiarlos. Comparte noticias razonables.

Atención individual: se refiere a una persona que crea una relación directa entre un líder y los empleados que dirige y brinda atención individual al comportamiento de cada miembro. Por tanto, significa reconocer a cada miembro y lograr la cooperación y participación de los seguidores. Se puede concluir que el liderazgo transformacional es aquel que potencia las habilidades antes mencionadas desarrollando visión, propósito y metas, inspirando así expectativas y metas en los

seguidores para que esperen y crean en sus habilidades. Se logra a través de la autorrealización profesional y personal en el contexto del respeto, el cumplimiento de la responsabilidad, la aceptación de la responsabilidad y la retroalimentación del conocimiento a través de la interacción con los demás para que se puedan alcanzar metas más amplias. Esto lo convierte en un líder ético porque se basa en valores.

2.1.4.2. Liderazgo transaccional

El liderazgo transaccional se denomina sistema o proceso de intercambio. El liderazgo transaccional se caracteriza por comportamientos y actitudes que enfatizan la calidad de la relación entre superiores y subordinados. Esto significa que vale la pena negociar las demandas de su jefe y la compensación que está dispuesto a ofrecer. Los líderes y seguidores discuten los objetivos y las condiciones necesarias para alcanzarlos. Luego define las responsabilidades y expectativas de cada individuo para lograr la meta a tiempo. (Vázquez, 2013, p. 77)

En este caso, describe la transacción entre el gerente y el seguidor, permitiéndole brindar condiciones de trabajo y dirigir actividades para lograr las metas marcadas. Implica más que una visión predictiva del futuro, es decir, animar a cada seguidor a realizar una tarea, es decir, intercambiar o rotar seguidores recompensándolos o castigándolos (con o sin refuerzo positivo, refuerzo negativo) dependiendo de cada desempeño. . El liderazgo transaccional es un tipo de liderazgo empresarial en el que los líderes motivan la realización de tareas a través de un sistema de recompensas y castigos.

A través de este método, los gerentes motivan a los empleados a hacer bien su trabajo recompensando a los empleados que se desempeñan bien y castigando a los empleados que no siguen las reglas establecidas. El liderazgo transaccional es una estrategia de gestión de equipos basada en motivar a los empleados para mejorar continuamente los resultados comerciales. Promocione a los mejores empleados a través de incentivos positivos (recompensas) y negativos (castigos), y envíe

advertencias a los empleados que no alcancen los niveles de desempeño esperados. Todo esto contribuye a aumentar la autonomía de los trabajadores, que asumen la responsabilidad sólo después de finalizar sus tareas.

2.1.4.2.1 Dimensiones del liderazgo transaccional

Las subiniciativas tienen como objetivo buscar recompensas personales y evitar medidas disciplinarias por violar reglas o regulaciones. Este tipo de liderazgo puede satisfacer las necesidades de seguridad y autoestima de Maslow. (Senado Virtual, 2013)

Se puede afirmar que el tipo de liderazgo transaccional se basa en el ajuste de dedicación y compromiso. De esta manera, se enfatizan y desarrollan el flujo de trabajo y la finalización, y se recuerda a los empleados que los beneficios significan un mejor desempeño. Cuando completes una tarea, recibirás una recompensa. Se pueden distinguir dos tipos:

Enrutamiento por excepción. Según Senati Virtual (2013), este tipo de líder se centra selectivamente en los errores y desvíos, monitorea, monitorea y analiza los errores y busca las causas, especialmente la culpabilidad. También puedes corregir, centrar, amenazar, castigar o incluso castigar. Insistió en seguir sus reglas habituales. Es importante señalar que este tipo de gerentes solo trabajan pasiva o activamente para resolver los problemas que enfrentan o plantean los empleados. En este caso, el líder actúa sólo cuando es necesario, y es el líder o jefe quien piensa en las metas y su consecución, no en las personas que trabajan juntas. Es decir, si no se alcanza el nivel requerido, la intervención se realiza equilibrando el ciclo de trabajo.

Gestión por compensación condicional. Senati Virtual (2013) describió este tipo de líder pidiendo a los grupos que comentaran sobre su desempeño y los medios. Compartir el poder de toma de decisiones. Recuerde, pedir más participación significa

ceder más poder. Participación en la recepción: información, consulta, discusión y toma de decisiones. Negociar y acordar acciones y resultados.

Los líderes asumen un papel más activo y utilizan "recompensas" para motivar a los empleados y lograr condicionalmente sus objetivos, lo que aumenta el desempeño del líder.

CAPITULO III

LIDERAZGO DOCENTE Y SU INFLUENCIA

3.1.Liderazgo en la educación

Esto significa que los ejemplos de buenos resultados pueden reflejar la importancia de las cuestiones de liderazgo en la gestión de las escuelas que logran buenos resultados de aprendizaje y aquellas que logran resultados significativos a través de la profundización o la práctica de las diferencias. Aquí, los métodos de enseñanza se basan en satisfacer las necesidades de los estudiantes y marcar la diferencia en una educación de calidad. La educación en el siglo XXI se encuentra en una encrucijada.

Por un lado, el objetivo es preparar a los titulados para participar eficazmente en el mundo laboral. Mientras tanto, buscamos cultivar ciudadanos disciplinados para marcar el comienzo de nuevas relaciones necesarias para la sociedad del conocimiento y la economía global. Por tanto, es necesario responder a las preguntas sobre la esencia de la educación: qué, por qué, por qué, cómo y dónde. Estas preguntas definen propuestas innovadoras que responden a necesidades situacionales. Además de vivir, experimentar e interpretar el mundo, debemos prepararnos más para los jóvenes. Necesitamos explorar nuevas formas de enseñar.

Por tanto, el liderazgo educativo requiere cualidades y características para humanizar la sociedad humana. Los miembros del proceso de aprendizaje producen predicciones y valor dinámico generado durante el proceso de desarrollo. La posición ética y los planes de vida de una persona determinan el papel que desempeña en la sociedad.

3.1.1. Liderazgo pedagógico

Los cambios sociales que se están produciendo en todo el mundo requieren una reforma educativa y el papel de sus sujetos. Por tanto, la gestión escolar debe

cambiar y adaptarse a estos cambios y nuevas exigencias. Porque hoy en día no basta con limitarnos a la gestión burocrática y administrativa. El Colegio Nacional de Liderazgo Escolar (NCSL) define el liderazgo escolar como un proceso influyente que conduce al logro de metas y objetivos específicos deseados, a través del cual el personal escolar y otras partes interesadas discuten conceptos, estructuras y acciones orientadoras para expresar una visión compartida. . Escuela (Freire y Miranda, 2014, p. 12)

El director, que tiene la responsabilidad principal de gestionar la escuela, desempeña un papel central a la hora de explicar, orientar y promover diversos procesos escolares. La calidad de una escuela depende de la calidad de su gestión. Cuando los miembros utilizan habilidades de liderazgo efectivas, esto afecta la motivación, las habilidades y las condiciones laborales de los docentes. También afecta la motivación, las habilidades y las condiciones laborales de los docentes. Esto afecta la experiencia de aprendizaje en el aula y el aprendizaje de los estudiantes.

Los administradores son la clave para el desarrollo de las instituciones educativas. El logro exitoso de las metas institucionales depende en gran medida de la capacidad de diseñar, gestionar y movilizar a la comunidad educativa para lograr metas y objetivos que beneficien a la organización. Es educativo. Además, la capacidad de los directores motivados para establecer metas cada vez más ambiciosas limita en gran medida el uso del potencial que cada docente y miembro del personal suele poseer. Por lo tanto, el proceso de cambiar y mejorar el aprendizaje en las instituciones educativas dirigidas por directores y docentes es claro. Porque las personas pueden liderar equipos hacia metas y objetivos para mejorar el aprendizaje de los estudiantes. Por lo tanto, todo el proceso de enseñanza y aprendizaje es básicamente responsabilidad de cada docente, por lo que la responsabilidad de adquirir conocimientos, habilidades o aprendizaje recae en el docente, y los recursos, habilidades y habilidades del docente son ilimitados y esperan condiciones favorables para el aprendizaje. y desarrollo. . Porque afecta tus habilidades de liderazgo en el aula. El compromiso de los docentes con la formación de personal calificado y el papel fundamental de los docentes en el proceso educativo de las generaciones futuras hace referencia a la educación básica de los estudiantes y muestra que los docentes deben

desempeñar un papel de liderazgo en el aula. En el liderazgo, en cambio, el carácter humanista permite reconocer que los docentes son quienes desarrollan buenas prácticas docentes y desarrollan, planifican e implementan un conjunto de herramientas para hacer más eficaz su trabajo. Debido a que la enseñanza de alta calidad es una fuerza impulsora del aprendizaje, crea un entorno inclusivo y positivo, influye en el rendimiento de los estudiantes, crea expectativas y expectativas y, en última instancia, los prepara para el éxito. Por ello, los objetivos marcados por los profesores son muy claros, formativos y relacionados con el desarrollo de las cualidades y habilidades de cada alumno. Es por eso que nuestro enfoque es garantizar que cada estudiante reciba una educación personalizada que tenga en cuenta su propio ritmo y estilo de aprendizaje.

3.1.2. Liderazgo y la calidad educativa

Según Fernando Gaspar (2006):

La educación en América Latina enfrenta desafíos que requieren un esfuerzo constante de todos los docentes, directivos, estudiantes y autoridades. Para lograrlo, los gerentes deben convertirse en líderes. Como muestra la imagen, ningún país puede ofrecer educación primaria y secundaria integral, ni siquiera garantizar toda la educación necesaria para la vida. (páginas 37, 38)

La importancia del liderazgo escolar en el estudio de los factores relacionados con la efectividad escolar y el desempeño de los estudiantes hace de esta variable un elemento crítico en los esfuerzos por mejorar la calidad de la educación, por lo que se ha convertido en una prioridad en la agenda de políticas educativas globales. Debido a esto, el liderazgo educativo y la calidad de la educación, que son definiciones clave en toda sociedad, han evolucionado para garantizar que no sólo puedan satisfacer las necesidades de todas las personas con derecho a aprender, sino que también puedan traducirse cuantitativamente. necesidades. Etcétera Es importante destacar que, como descubrieron Freire y Miranda (2014), pueden localizar la conciencia de calidad a través de rituales más complejos en la sociedad. "La calidad de la educación es el nivel

más alto de educación que las personas deberían alcanzar, y esto debería evidenciarse en los resultados del aprendizaje de los estudiantes" (p. 7). La idea de que la calidad de la escuela se refleja únicamente en el desempeño de los estudiantes en pruebas estandarizadas contradice una serie de estudios recientes y interpretaciones teóricas que muestran que el nivel de calidad de una escuela es proporcional a su contribución al desarrollo económico y al desarrollo social sostenible de la sociedad. Combine esto con el desarrollo del capital humano y social. Avendaño et al (2016) identificaron 11 variables que combinan varios determinantes de la calidad de la educación.

Uno. sistema estratégico

Autoevaluación institucional

Talento humano

El proceso de enseñanza y aprendizaje.

Práctica pedagógica

Participación de actores y partes interesadas

Evaluar los resultados de las pruebas internas y externas para la toma de decisiones.

Contramedidas contra enfermedades complejas

Prácticas innovadoras y científicas

3.1.3. Liderazgo instruccional y centrado en los aprendizajes

El liderazgo educativo se centra en priorizar el aprendizaje de los estudiantes en todos los niveles y en todos los entornos escolares. Por esta razón, se buscaron métodos para determinar cómo se manifestaría el comportamiento de un líder en la práctica profesional. Esta idea está asociada a la evaluación como medio para determinar la existencia de vacíos de responsabilidad, es decir, a la actividad profesional del titular del Centro de Educación Comparada. (Sarasola y da Costa, 2016, p. 128)

Por tanto, el liderazgo educativo hace referencia a la idea de que el director es el líder de líderes. A través de esta propuesta podemos entender que los líderes y

miembros del club de aprendizaje en conjunto demuestran capacidades de liderazgo y los docentes dan excelentes resultados. Por otro lado, los maestros y administradores colaboran y se reorganizan para mejorar el currículo, la instrucción y la evaluación. Dentro y fuera del aula, el docente es visto como un líder, lo que confirma que es un líder eficaz para este tipo de liderazgo.

Los docentes son responsables de proporcionar todos los recursos necesarios para desarrollar la autonomía para buscar recursos propios, modificar o mejorar el currículo y demostrar sus habilidades docentes en la implementación y promoción de proyectos educativos. Esto constituye el núcleo de todas las actividades de aprendizaje, incluido el trabajo con los estudiantes en el aula. Es así como la relación con el alumno influye en el proceso de aprendizaje y se convierte en un factor decisivo en el resultado final de cualquier proceso de aprendizaje. En el proceso educativo, los docentes actúan como mediadores entre la educación y los estudiantes, y sea buena o mala, son un factor importante para determinar la calidad de la educación. Este tipo de trabajo de mediación no es sólo técnico, inútil o neutral, sino que también es una forma de compromiso humano fundamental, porque una vez que se lleva a cabo, el trabajo de mediación tiene un significado pleno o limitado.

3.1.4. Liderazgo docente en el aula

Según Contreras (2016) mencionó que, La evaluación del liderazgo docente va más allá de la aceptación por parte del docente de un rol formal o de liderazgo. Más bien, se trata de que los docentes se conviertan en representantes auténticos y poderosos de la vida escolar y de la cultura y visión del liderazgo escolar en evolución. Esta cultura de aprendizaje y mejora no necesariamente corresponde a una posición formal en el organigrama. (página 249)

El trabajo de un docente en el aula y en todo el centro de formación es un esfuerzo de equipo, y la unidad es esencial para lograr objetivos y crear sinergia. Los profesores desempeñan un papel importante a la hora de unificar el equipo y ser modelos a seguir para los estudiantes.

El liderazgo influye en la movilización de las personas para lograr objetivos comunes. Un docente que sea capaz de hacer un buen uso de las habilidades de liderazgo, comunicar, motivar y movilizar, y generar confianza y compromiso entre los miembros del equipo (por ejemplo, estudiantes). Los docentes que son líderes activos demuestran respeto, compasión, gratitud y libertad. En ocasiones los líderes son incomprendidos y entrenados en el aula mediante órdenes, obligaciones y castigos. Esto significa que los estudiantes deben seguir un modelo. Como resultado, el miedo y el odio provocan tensión, ansiedad, depresión, ira, etc.

3.1.5. Liderazgo educativo con visión sostenible

Establecer el liderazgo en educación se basa en la voluntad de las personas de moldear su comportamiento con base en ideales filosóficos y por tanto en la formación de la integridad. En comparación con comprender, involucrar y cambiar la cultura, el medio ambiente y la sociedad, tiene aspectos estratégicos y técnicos de naturaleza más permanente. Por tanto, podemos predecir la esencia de la educación humana que se expresa en todas las dimensiones y escenarios humanos. Estos escenarios y escenarios brindan una oportunidad para mejorar la calidad de vida en base a la humanidad y la valoración de las generaciones futuras. (Sierra, 2016, p. 114)

Los cambios que necesitamos hacer requieren no sólo procesos sostenibles, democráticos y justos, sino también una educación profunda y a largo plazo de los estudiantes sobre los efectos competitivos de algunas de las reformas actuales. Debe inspirarse en principios específicos como amplitud, profundidad, continuidad, diversidad, equidad, disponibilidad de recursos y conservación de la memoria. Debe concebirse en todos los ámbitos de interacción entre las escuelas y las comunidades, todo el sistema educativo y los movimientos sociales. El liderazgo continuo y mayores niveles de conocimiento pueden proteger y fomentar el aprendizaje profundo de todo lo que se puede compartir y preservar a lo largo del tiempo para evitar daños y unir a las personas. Beneficios positivos ahora y en el futuro. La educación abarca todas las áreas del desarrollo humano, por lo que debe ser moral mantenernos a un alto nivel y ser parte de la cultura de la educación sin dañar los recursos de las generaciones

futuras. Liderazgo pedagógico como definición filosófica: La moral es la base de la sostenibilidad, el liderazgo es la responsabilidad de cuidar la vida, el medio ambiente, la naturaleza y la existencia social de los individuos.

3.2. Desempeño docente

La evaluación de la eficacia educativa es un tema de investigación a nivel mundial, continental y nacional. A medida que el papel del docente en las escuelas evoluciona y los procesos de capacitación se vuelven más necesarios, las mejoras docentes se han convertido en una prioridad. La productividad docente se entiende como una experiencia de aprendizaje que se manifiesta como la capacidad del docente para expresarse y se relaciona con los resultados de aprendizaje esperados (Gálvez y Milla, 2018, p. 410).

Los cambios educativos en los países de América Latina y el Caribe han llevado a los docentes a cambiar sus actitudes hacia las escuelas y han propiciado algunas mejoras en sus sistemas educativos. Estos cambios traen consigo nuevos métodos, conocimientos y procedimientos. En este caso, la posibilidad de su surgimiento depende de la educación de los estudiantes y de la formación y mejora de la capacidad de los docentes. Para brindar una educación de calidad, los docentes deben tener un cierto nivel profesional. Es importante señalar que el Marco para el Buen Desempeño Docente (MBDD) es un documento normativo en el campo de la educación que fija la visión del país sobre la educación y define las competencias profesionales que deben poseer todos los docentes de educación primaria.

Al mismo tiempo, la base del trabajo de un buen docente es reevaluar a los docentes, reconocerlos, evaluar su tarea docente y darles una perspectiva que les permita formar a las nuevas generaciones y enfrentar los desafíos de la sociedad. Esperamos no sólo apoyar esta nueva sociedad, sino también el desarrollo social. Cambiar. Según este punto de vista, los docentes se ven a sí mismos como agentes de

cambio y reconocen el poder de sus palabras y acciones en la educación de los estudiantes.

3.2.1. Dimensiones del desempeño docente

En una buena situación de desempleo para los docentes, se proponen tres aspectos específicos que permitan a los docentes desarrollar sus carreras a través de la retroalimentación mutua. La primera dimensión cultural se refiere a un entorno en el que los estudiantes puedan desarrollarse, comprender y aprender dentro del contexto de aspectos nacionales, políticos, económicos, sociales, culturales e históricos, tanto a nivel local como internacional. Educar a los ciudadanos a nivel político es muy importante, por lo que es fundamental comprender la realidad social y sus desafíos para crear una sociedad justa, con menos desigualdad y con la participación activa de sus miembros. La dimensión educativa es la base de la profesión docente y permite que la reflexión teórico-práctica juegue un papel importante.

3.2.2. Evaluación del desempeño docente

Martínez-Chairez y Guevara-Araiza (2015) mencionaron:

El propósito de la evaluación es ayudar a los participantes a crear un camino de aprendizaje basado en los resultados obtenidos. Esto garantiza que los profesores estudien cursos de acuerdo con las necesidades identificadas, lo que tiene un impacto directo en su práctica y métodos de enseñanza. Progreso del aprendizaje del estudiante. (página 114)

La evaluación educativa es un proceso sistemático que tiene como objetivo emitir juicios de valor sobre la enseñanza, el aprendizaje y el desarrollo, sobre la calidad de las relaciones entre docentes y estudiantes, a través de un seguimiento continuo. Asimismo, la actividad profesional docente se refiere a la capacidad de orientar, orientar y evaluar el proceso de aprendizaje de los estudiantes de acuerdo con

la capacidad docente de los estudiantes, lo que requiere que los docentes dominen las tareas y funciones propias de la actividad docente. MINEDU (2012) propuso cuatro dominios similares para evaluar la efectividad de la capacitación:

La primera área: preparar a los estudiantes para el aprendizaje, reflejando lo incluido en el plan de estudios de mediano y largo plazo (planes, secciones, reuniones, módulos, proyectos, evaluaciones), todo lo relacionado con los métodos pedagógicos, la contabilidad. Considere las características sociales y culturales de los estudiantes.

Dominio 2: Enseñar para el aprendizaje de los estudiantes, enfatizando la inclusión y reconociendo la diversidad en todas sus manifestaciones para garantizar que todas las personas aprendan en entornos apropiados, desarrollen métodos y estrategias de evaluación y se desarrollen de manera competente para todos los estudiantes.

El tercer eje: Participación en la gestión de la comunidad escolar. Reconoce la participación de la escuela en la comunidad de aprendizaje. Fomentar evaluaciones respetuosas y conversaciones seguras con familias y comunidades para garantizar que las familias comprendan los resultados del aprendizaje a través de una comunicación efectiva.

El cuarto ámbito: el desarrollo de las habilidades profesionales y de la personalidad pedagógica implica un proceso diario de reflexión sobre la experiencia de aprendizaje, teniendo en cuenta las estrategias, experiencias, evaluación, modificación, implementación e implementación de los métodos de enseñanza descritos. hacerse responsable de ellos.

3.3. Buenas prácticas docentes

Se refiere a las acciones que los docentes toman para promover el éxito de los estudiantes a través de la influencia docente, que se logra a través de acciones docentes para gestionar un liderazgo eficaz, movilizar recursos y lograr los mejores resultados.

Algunos docentes en Perú están diseñando y desarrollando ofertas de enseñanza creativas e innovadoras en sus aulas. En ocasiones, con el apoyo de compañeros y directores, realizan sus cursos casi siempre en condiciones desfavorables y sin los recursos necesarios. Todos los enfoques innovadores son una respuesta a las motivaciones de estos docentes y a las características de cada escuela y no necesariamente reciben el reconocimiento necesario para mejorar o desarrollar nuevos docentes.

Por esta razón, el MINEDU (2014), a través de la Dirección General de Desarrollo Educativo (DIGEDD), convocó el primer “Concurso Nacional de Excelencia Educativa” para la identificación y presentación de la educación en el año 2013, siguiendo la Estrategia de Evaluación Educativa a través de la Dirección de Innovación. En educación. métodos. y métodos. El importante papel del profesorado de las escuelas públicas explica estas medidas didácticas y ofrece sugerencias didácticas para la solución de los problemas de aprendizaje y convivencia escolar.

3.3.1. Aportes del liderazgo educativo dentro del aula

El aporte más importante de un buen docente es mejorar la experiencia de enseñanza y aprendizaje a través de su esfuerzo. Han construido relaciones interpersonales positivas, influido en la comunidad estudiantil y cumplido con sus obligaciones y acciones en beneficio de los estudiantes y la comunidad.

Por lo tanto, en estas prácticas, los docentes con antecedentes de aprendizaje deficientes no se limitan a los conocimientos básicos de la enseñanza, sino que utilizan su liderazgo para cambiar los resultados y promover muchos aspectos de la enseñanza. educación. Los hijos de los estudiantes participan y movilizan recursos en la experiencia educativa, es decir, en el sector educativo. En algunos casos, al cumplir con los requisitos del dominio de habilidades básicas y en otros con los requisitos de

los estándares educativos interdisciplinarios, el trabajo de estos maestros ilustra la importancia de la educación para cambiar el concepto de escuela y su contribución a la sociedad.

La mera acción del director de la escuela no es suficiente, sino que el compromiso de todos los "participantes" de la escuela, especialmente los docentes, es esencial para alcanzar el más alto nivel de aprendizaje escolar. Es decir, el liderazgo se ejerce sin la guía directa de este último. El comando no es válido. Por tanto, el liderazgo vertical desde arriba debe complementarse con el liderazgo horizontal. Además, este es uno de los temas más importantes. El liderazgo debe tener que ver con el aprendizaje, y el liderazgo educativo debe medirse analizando su impacto en el aprendizaje de los estudiantes. Aunque esta es la realidad de la evaluación y el juicio.

CONCLUSIONES

- PRIMERA:** El efecto entre el liderazgo pedagógico y los resultados educativos es muy llamativo. Esto se debe a que el liderazgo incluye diversos aspectos como objetivos profesionales, prácticos y personales y capacita a los estudiantes en el objetivo de que el liderazgo debe ir de la mano con el cambio social.
- SEGUNDA:** Es importante reconocer que el liderazgo educativo en el nivel primario permite el desarrollo de buenas prácticas educativas a través de una variedad de métodos y estrategias que permiten alcanzar resultados de aprendizaje incluso en condiciones adversas en diferentes contextos socioculturales y económicos.
- TERCERA:** La presencia del liderazgo en la educación se desarrolla a través de las fuertes convicciones éticas, el compromiso social y el profesionalismo de los docentes, que tienen una gran influencia a nivel de base porque promueven el cambio en la educación y mejoran el nivel profesional de la educación con metas específicas. Y proyecto. Conocimiento integral de la población estudiantil.

RECOMENDACIONES

Se recomienda lo siguiente:

Implementación de un plan de formación en liderazgo transformacional en escuelas primarias para desarrollar las actividades docentes y el potencial de liderazgo transformacional.

Demostrar la más alta eficiencia educativa estableciendo políticas educativas adaptadas a cada institución educativa e implementándolas en un ambiente armonioso y creativo.

Desarrollar las cualidades de liderazgo del personal docente a través del diálogo y la capacitación y fortalecimiento de habilidades y organización de los estudiantes en diversas actividades de aprendizaje.

Alentar a los maestros de primaria a participar en concursos de mejores prácticas docentes que demuestren el uso de estrategias en el aula y la reevaluación de su trabajo.

REFERENCIAS CITADAS

- Akio, P. (2018). *Desarrollo de Liderazgo* (Concilio Nacional de Minorías contra el SIDA (ed.)). National Minority Aids Council. <https://targethiv.org/sites/default/files/file-upload/resources/desarrollo-de-liderazgo.pdf>
- Avendaño, W. R., Paz, L. S. Y Parada-Trujillo, A. E. (2016). Estudio de los factores de calidad educativos en diferentes instituciones educativas de Cúcuta. *Investigación & Desarrollo*, 24(2), 329–354. <http://rcientificas.uninorte.edu.co/index.php/investigacion/article/view/8031/9732>
- Contreras, T. S. (2016). Liderazgo pedagógico, liderazgo docente y su papel en la mejora de la escuela: una aproximación teórica. *Propósitos y Representaciones*, 4(2), 231–258. <https://revistas.usil.edu.pe/index.php/pyr/article/view/123/391>
- Fernando, A. R. (2006). *Bases del liderazgo en Educación* (C. L. escolares un tesoro para la Educación (ed.); Primera ed). UNESCO. <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000147055>
- Freire, S. y Miranda, A. (2014). *El rol del director en la escuela: el liderazgo pedagógico y su incidencia sobre el rendimiento académico* (Avances de Investigación. Educación y aprendizajes (ed.); Primera ed). GRADE. <https://www.grade.org.pe/wp-content/uploads/AI17.pdf>
- Gálvez, E. y Milla, R. (2018). Evaluación del desempeño docente: Preparación para el aprendizaje de los estudiantes en el Marco de Buen Desempeño Docente. *Propósitos y Representaciones*, 6(2), 407–429. <http://www.scielo.org.pe/pdf/pyr/v6n2/a09v6n2.pdf>
- González, O., González, O., Ríos, G. y León, J. (2013). Características del liderazgo transformacional presentes en un grupo de docentes universitario. *Red de Revistas Científicas de América Latina, El Caribe, España y Portugal*, 15(3), 355–371. <https://www.redalyc.org/pdf/993/99328424005.pdf>
- Martínez-Chairez, G. I. y Guevara-Araiza, A. (2015). La evaluación del desempeño docente.

- Ra Ximhai*, 11(4), 113–124. <https://www.redalyc.org/pdf/461/46142596007.pdf>
- MINEDU (2012). *Lineamientos del Marco de Buen Desempeño Docente para Docentes de Educación Básica Regular* (pp. 1–45). <https://n9.cl/p005>
- MINEDU (2014). *15 Buenas Prácticas Docentes* (Primera ed). <https://www.minedu.gob.pe/buenaspracticasdcentes/pdf/pub4.pdf>
- Saénz, M. (2016). *Las 4 dimensiones del Liderazgo*. ExceLence Management. <https://excelencemanagement.wordpress.com/2016/02/24/decodificando-el-liderazgo-las-4-dimensiones-que-realmente-importan/>
- Sarasola, M. y Da Costa, C. (2016). Evaluando el liderazgo educativo centrado en los aprendizajes del alumnado. *Educación*, XXV(49), 121–139. <http://www.scielo.org.pe/pdf/educ/v25n49/a07v25n49.pdf>
- Senati Virtual. (2013). Liderazgo transformador. In SENATI (Ed.), *Liderazgo y Trabajo en equipo* (Segunda ed, pp. 1–22). http://virtual.senati.edu.pe/pub/cursos/lyte/MANUAL_U4_LYTE.pdf
- Sierra, G. M. (2016). Liderazgo educativo en el siglo XXI, desde la perspectiva del emprendimiento sostenible. *Revista Escuela Administración y Negocios*, 81, 111–128. <http://www.scielo.org.co/pdf/ean/n81/n81a06.pdf>
- Vázquez, A. (2013). Interdependencia entre el liderazgo transformacional, cultura organizacional y cambio educativo: Una reflexión. *Revista Iberoamericana Sobre Calidad, Eficacia y Cambio En Educación*, 11(1), 73–91. <http://www.rinace.net/reice/numeros/arts/vol11num1/art5.pdf>
- García, S (2019) Tesis *Liderazgo directivo, desempeño docente y rendimiento académico de los estudiantes del 5° grado, nivel secundaria Institución Educativa 5051 “Virgen de Fátima” UGEL Ventanilla – RED 05 – Lima, 2016*. Universidad Mayor de San Marcos – Perú Re: <https://hdl.handle.net/20.500.12672/11038>

Portocarrero, P (2018) Tesis *Liderazgo docente y su relación con la disciplina escolar de la I.E. 14859 de Sojo -Miguel Checa-2017* Universidad Cesar Vallejo – Perú. Re: <https://hdl.handle.net/20.500.12692/28808>

Ramos-Suárez, D. (2020). Tesis *Estilos de liderazgo en los académicos de una institución de educación superior pública en la ciudad de Bogotá.*- Universidad Nacional de Colombia - Re: <https://repositorio.unal.edu.co/handle/unal/78188>

Rovira, I. (2020) Tesis *Liderazgo Transformacional y su influencia en el Desempeño Docente.* – Universidad de Guayaquil - Ecuador Re: <http://repositorio.ug.edu.ec/bitstream/redug/50586/1/ROVIRA%20JURADO%20ID%20ELIZ.pdf>