



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

PROGRAMA ACADÉMICO DE DOCTORADO EDUCACIÓN

Liderazgo transformacional docente y desarrollo de la expresión oral en los estudiantes de cuarto grado, Huamachuco, 2020

**TESIS PARA OBTENER GRADO ACADÉMICO DE
Doctor en Educación**

AUTOR:

Bazán Alvites, César Alberto (ORCID: 0000-0002-2212-1693)

ASESORA:

Dra. Mendoza Alva, Cecilia Eugenia (ORCID: 0000-0002-3640-2779)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Innovaciones Pedagógicas

TRUJILLO – PERÚ

2021

Dedicatoria

A Dios, Mi padre celestial, por ser mi escudo y fortalece en los momentos más difíciles y me sostuvo en su diestra.

A mí querida Miriam Con mucho cariño y ese interminable aliento e incesante y apoyo incondicional.

A mi madre y a mis hermanos quienes con sus consejos alimentaron mi apetito de superación.

A mis maestros Vallejanos con su espíritu colaborador y por entregar de lo mejor de sí, para así lograr mi más añorada meta profesional.

Agradecimiento

Agradecimiento:

A la Casa de estudios Universidad Cesar Vallejo por brindarme las herramientas del saber y poder ampliar mis conocimientos en beneficio de mis estudiantes y lo personal encaminar un sueño anhelado.

Al Doctor Juan Carlos Vásquez Llano, Doctor Jorge Neciosup Obando, Doctor Celso Delgado Ugarte, Doctor Félix Clemente Rodríguez Vera, Doctora María Rita Urquiaga Honorio, Doctor Walter Tomas Chavarry Carhuatay y Doctora Lilite Villavicencio Palacios por sus valiosos aportes como jueces expertos al evaluar y validar los instrumentos.

Al Director Jaime Vega Negreiros por permitir ejecutar mi trabajo de investigación en la Institución Educativa Florencia de Mora de Sandoval de la ciudad de Huamachuco.

A mi asesor, a la Doctora Cecilia Eugenia Mendoza por su paciencia, dedicación y sus acertadas orientaciones en la asesoría de mi tesis.

A mi padre Antolín que os prometí cumplir mi sueño y estoy convencido que desde el cielo va iluminando mi camino.

Índice de Contenidos

Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento.....	iii
Índice de contenidos.....	iv
Índice de tablas y figuras.....	v
Resumen.....	vi
Abstract.....	vii
I.INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO	17
III. METODOLOGÍA.....	49
3.1. Tipo y diseño de investigación	49
3.2. Variables y operacionalización	50
3.3. Población (criterios de selección), muestra, muestreo, unidad de análisis.....	51
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	53
3.5. Procedimientos.....	54
3.6. Método de análisis de datos	55
3.7. Aspectos éticos	55
IV. RESULTADOS.....	56
V. DISCUSIÓN.....	64
VI. CONCLUSIONES.....	72
VII. RECOMENDACIONES	75
VIII. PROPUESTAS.....	76
REFERENCIAS	
ANEXOS	

ÍNDICE DE TABLAS Y FIGURAS

Tabla 1.	Distribución y selección de la muestra de estudiantes.	52
Tabla 2.	Nivel de liderazgo transformacional en docentes de la Institución Educativa Florencia de Mora de Sandoval - Huamachuco -2020	56
Tabla 3.	Nivel de Expresión oral en los estudiantes de cuarto grado, de la Institución Educativa Florencia de Mora de Sandoval - Huamachuco -2020	57
Tabla 4.	Análisis descriptivo de la normalidad en el Liderazgo Transformacional Docente y la Expresión oral en estudiantes de cuarto grado, de la Institución Educativa Florencia de Mora de Sandoval - Huamachuco -2020	58
Tabla 5.	Influencia del Liderazgo Transformacional Docente en la Expresión oral y sus dimensiones en estudiantes de cuarto grado de secundaria de la Institución Educativa Florencia de Mora de Sandoval - Huamachuco -2020	59
Tabla 6.	Influencia de la Motivación Inspiracional Docente en la Expresión oral y sus dimensiones en estudiantes de cuarto grado de secundaria de la Institución Educativa Florencia de Mora de Sandoval - Huamachuco -2020	60
Tabla 7.	Influencia de la Estimulación Intelectual Docente en la Expresión oral y sus dimensiones en estudiantes de cuarto grado de secundaria de la Institución Educativa Florencia de Mora de Sandoval - Huamachuco -2020	61
Tabla 8.	Influencia de la Consideración Individualizada Docente en la Expresión oral y sus dimensiones en estudiantes de cuarto grado de secundaria de la Institución Educativa Florencia de Mora de Sandoval - Huamachuco -2020	62
Tabla 9.	Influencia de la Influencia Idealizada Docente en la Expresión oral y sus dimensiones en estudiantes de cuarto grado de secundaria de la Institución Educativa Florencia de Mora de Sandoval - Huamachuco -2020	63

Resumen

La presente investigación, tuvo como objetivo el determinar si el Liderazgo transformacional docente influye en el desarrollo de la expresión oral en estudiantes de cuarto grado de nivel secundario de la Institución Educativa Florencia de Mora de Sandoval- Huamachuco - 2020. Para lo cual, se empleó un diseño de Investigación es no experimental, correlacional causal o predictivo; la muestra estuvo conformada por 175 estudiantes y 19 docentes, quienes dictaban los cursos de los cursos de Comunicación, CTA, Matemáticas, Ciencias Sociales, Arte, DPCC, Educación física y Religión. En base a los resultados se muestra un Liderazgo transformacional docente de nivel medio en un 58% con tendencia hacia un nivel alto en un 42% y en torno a la expresión oral, en su mayoría se ubican en un nivel medio (63%). Asimismo, se muestra una influencia positiva de magnitud moderada del Liderazgo Transformacional Docente sobre el desarrollo de la Expresión Oral ($r_s=.409$; $R^2= .168$)

Palabras clave: Liderazgo transformacional, expresión oral, estudiantes de secundaria.

Abstract.

The objective of this research was to determine if the transformational leadership of the teacher influences the development of oral expression in fourth grade students of secondary level of the Florencia de Mora de Sandoval Educational Institution - Huamachuco - 2020. For which, it was used a Research design is non-experimental, causal correlational, or predictive; The sample consisted of 175 students and 19 teachers, who taught the courses of the Communication, CTA, Mathematics, Social Sciences, Art, CCPD, Physical Education and Religion courses. Based on the results, a 58% medium level teacher transformational Leadership is shown with a trend towards a high level in 42% and around oral expression, most of them are located at a medium level (63%). Likewise, a positive influence of moderate magnitude of the Teacher Transformational Leadership on the development of Oral Expression is shown ($r_s = .409$; $R^2 = .168$)

Keywords: Transformational leadership, speaking, high school students.

I. INTRODUCCIÓN

La palestra en que vive la educación en el mundo actual, plantea persistentes acciones de transformación, esta se da a través de los retos, problemas y situaciones significativas, según el contexto que manifiesta la comunidad educativa. Asimismo, el oficio que realiza el docente es cada vez más engorroso en su actuar, este debe estar en actualización constante para autorregular a sus estudiantes; para esto, se exige nuevas composiciones u organizaciones para educar, como establece el currículo. Es menester aseverar que una educación de óptima calidad proviene del buen desempeño del docente y la amplitud de acciones que realizan los directivos, orientándose a ser, líderes pedagógicos, capaces de transformar una sociedad civil; ello establece e instruye el derecho fundamental de todo ciudadano.

En muchas naciones del mundo los pueblos han manifestado su total rechazo a las formas de gobernar por líderes que se embriagaron con el poder, convirtiéndose abiertamente en un problema socio coyuntural de una nación, la desconfianza se convirtió en una enfermedad psicosocial por haber coludirse con la corrupción estas formas de gobierno, estos actos se han visto en casi todo el mundo ,siendo estos problemas de mayor relevancia en muchas naciones y por ende de índole social; también ha generado acciones a un sistema de abusos físicos y psicológicos e inclusive guerras civiles pero dentro de ese contexto también se forman los líderes revolucionarios momentáneos que aprovechan las circunstancias que al llegar al poder se coluden con la magnificencia de la riquezas y pierden la dirección del atisbo ideal cabe señalar que también se infunden en las prestancias educativas la falta de un líder docente que en muchas oportunidades se participa en eventos de revolución pero ya no tenemos un representante docente universal aparecen lideres alternos que se ve que tienen clase de líderes, tienen esa capacidad innata de seducir y premonitor a un pueblo pero nunca fueron formados por teorías, ideas y rasocinio de valores es entonces que el mundo se ve convulsionado con tantas revueltas en sus ciudades porque no existe un

verdadero líder que tenga esa sensatez y la dignidad de llevar a su pueblo a un pleno desarrollo social, económico y de valores .

Existen diversas instituciones de orden mundial que tratan de infundir un pensamiento de liderazgo docente pero se suscita un gran problema que el docente de pie está cansado de ser engañado , utilizado y saqueado de sus propias riquezas sea de manera sociocultural o de dignidad nacional cabe señalar existen en este mundo un cartel plasmado de pseudo líderes bañados en sacrilegios de corrupción y colucción que hacen daño a su pueblo es decir, se enriquecen y hacen abuso de su grandiosa poder con tal que obtengan a su menester a un pueblo ultrajado y menospreciado para conllevar a sus más despreciable poder que tengan , este también ha originado un problema coyuntural porque la gente ya no tiene confianza en los líderes mundiales que aparecen.

Con la perspectiva de un dilema constante en nuestro planeta existe todavía instituciones que desean formar a un líder que sea capaz de expresar sus emociones y pensamientos de manera segura , pertinente y locuaz ante todo un régimen en que este pueda actuar o vivir es decir, manifiesten el sentir de una población siendo esta de manera pertinente y locuaz . La capacidad para poder liderar e impactar la conducta ejercida por el estudiante es una de las destrezas observables más verosímiles que tienen los profesionales de éxito (Vázquez, Bernal y Liesa, 2014).

Estas instituciones desean derribar este problema de indiscriminación sustancial de formación de liderazgo en el ámbito educativo de que se muestre en la humanidad y contexto de la comunidad educativa que el hombre se quiera así mismo y a la vez pueda convivir con sus semejantes, de una manera democrática y en paz pero cabe resaltar que en muchos sectores sociales son todavía una enigma y son atenuantes a esta deliberada forma de vivir y sobrevivir porque la parte valorativa y ontológica del ser humano se ha dejado de lado en muchos aspectos que también se ha convertido vertiginosamente un mal es por ello que se debe traslucir y emplear todos los aspectos éticos

como los estéticos que le permitirán ser más humano, para ello debe usar pertinentemente las armas o herramientas actitudinales y ontológicas que este posee, que son el respeto, la consideración y dignidad para que se logre tal enmienda se debe apoyar y respaldar acciones firmes y convincentes que tengan un objetivo común para la solución de esta problemática social y comunicativa es así que predomine la comunicación asertiva y empática en la sociedad de esta manera se busca la senda inclusiva y democrática en casi todos los sectores sociales que se propondrán propuestas adecuadas que busquen la mejora del docente o estudiante.

Es por ello que el Foro Mundial sobre Educación (2000) atinó específicamente a que se debe conocer los criterios explícitos que requiere la educación competente y moderna de este siglo, expresamente, va vinculado a la problemática de la capacidad de liderar y lograr las metas programadas concerniente a la educación para el año 2015, para ello estos cambios permitirán que se muestra una sociedad actualizada, capaz y competente donde el estudiante tenga a su vez el ser competente es decir, al plantear sus perspectiva y requerimientos; como un futuro líder social el cual tendrá a bien una perspectiva vivencial de un problema en donde este va a tener la opción en la que defienda su punto de vista, su juicio crítico o tome decisiones pertinentes en beneficio de su grupo social así de esta forma podrá lograr una transformación sustancial esto permitirá que impacte para una mejor forma específica dentro de la sociedad para ello tendrá herramientas que es el progreso tecnológico, científico y cultural quienes serán sus aliados pertinentes en este mundo globalizado cabe seña señalar que este con su potencial adquirido le permitirá liderar en todo su contexto además de vincular el desarrollo actitudinal, los niveles eficaces y los factores psicosociales los que representan un mayor impacto en el proceso de transformación personal, por lo que se encaminan hacia el incremento de tomar una decisión conveniente y optima, siendo esto imprescindible en la formación sustancial de un líder.

El Foro Económico Mundial del Trabajo menciona y explica contundentemente que, existen parámetros e intervalos que han manifestado los cambios que se acentúa en el perfil del directivo, cuando este es capaz de evaluar su gestión y lleven a la transformación de los mismos (Schawb, 2017), por lo que se relaciona implícitamente con la necesidad de un liderazgo transformacional. Estos cambios en las formas de trabajo han dado como resultado las nuevas funcionalidades que se ofrece las empresas reconocidas e internacionales para lo cual, de ser tratados de la mejor manera, en su entorno contextual y predomine la comunicación asertiva, muestra una atmosfera beneficiosa para alcanzar su cumplimiento de sus funciones eficientemente.

En la década de los 90 en Sudamérica se ejecutó un estudio realizado por la UNESCO sobre el desarrollo de las capacidades expresivas y escritas en sector educativo para esto se designó a una de las empresas de investigación la cual fue encargada de elaborar el informe , DELORS ,es quien dio a conocer estos resultados fueron sorprendentes y conflictivos ya que se puede atenuar que este problema tuvo una magnitud vertiginosa en la crisis social, económica y cultural de los pueblos sudamericanos dándose un margen imponente en los aspectos orales y que uno de los problemas emergentes en este sector es el desarrollo es la expresión oral ya que situa sobre todo en el desarrollo contextual de las sociedades sobre todo el de los países subdesarrollados de nuestra América del Sur, frente a esta situación cabe señalar que en este informe se precede plantear situaciones y procedimientos para el buen uso y desarrollo de la expresión oral y escrita planteando método, estrategias y rutas de su desarrollo dándose por los cuatro pilares de la educación moderna que en la actualidad son plasmadas en los saberes de aprender a aprender, aprender a vivir juntos, aprender a hacer y aprender a ser, fortalecidas en los paradigmas , escuelas pedagógicas y filosóficas actuales además se debe estar atento a las nuevas demandas y desafíos que el ciudadano efectué en este mundo globalizado porque es sabido que este siempre posee las capacidades cognitivas, afectivas , lingüísticas, fonéticas , dialécticas y

motrices las cuales son las que le permiten enfrentarse de manera confiada y competente.

Asimismo el desarrollo de la expresión oral en nuestro continente es un problema global porque vemos manifestaciones abiertas en varios países de nuestro planeta, de personas haciendo un reclamo o petición en grupo pero cuando lo hacen individualmente muchas veces cometen errores de dicción o elución que se comprueba tal problema, así mismo se ve que en parte de las escuelas, intuiciones educativas, institutos y universidades muy poco también muestran falencias porque no se ha dado correctamente el desarrollo de esta competencia que es la expresión oral, no se ha fundido un esquema que conlleve al éxito de una persona en su uso, no hay prácticas para su ejecución y empleo de esta entonces tenemos un mal mayor que se va trasluciendo día a día es por ello que muchas veces somos engañados por políticos de orden mundial que usan esta competencia para seducir y convencer a tales con el único fin de ganar en unas elecciones o en una actividad gubernamental.

La expresión oral en nuestra parte del continente también ha pasado por un securo proceso de orden problemático en su desarrollo es decir por un embrollo de acciones de solución lenta y equivocada en su actuar que los han llevado al fracaso, claro está por la manifestación de lo que se ha suscitado en parte de sus territorios que son acciones no convincentes y a su vez se han plasmado de manera lenta y pasiva en todas las escuelas e instituciones que tal desarrollo de esta competencia es inerte a su evolución ante ello Garabito (2015), sostiene que los problemas en el crecimiento de la oralidad en los educandos van a tener una gran dificultad eminente cuando estos no tengan la praxis precisa por lo que su rendimiento se verá saturado por las formas de vivencia y aprendizaje por lo que tendrán ese temor de equivocarse al querer expresar algo además siempre se quedarán con la duda en un determinado de un tema.

EL MINEDU en uno de los principios pedagógicos señala que los docentes son capaces de virar la problemática coyuntural de liderazgo que se sostiene en las instituciones educativas públicas estas deben estar encaminadas hacia el

cambio sustancial , optimo y pertinente de las acciones de liderazgo directivo y pedagógicas es decir , este debe estar apto para la toma de decisiones de manera segura y que no sea de forma deliberada por lo que debe optar por la toma de acuerdos democráticos en beneficio de la comunidad e institución educativa ,es por ello el estado peruano en los últimos tiempos ha venido direccionando que el docente logre al máximo estos principio a través de las macro habilidades en capacidades, competencias, desempeños y lograr su propósito comunicativo, pero poco o nada de liderazgo; siendo un tema que va acorde del sistema social vigente.

Nuestra sociedad peruana en los últimos tiempos ha tenido un problema coyuntural pues ha carecido de la formación imperiosa de un líder político, social y magisterial en el caso docente ; que tenga la capacidad de transformar nuestra nación o el sector a quien apoya, que esté cabalmente sostenible ante los afanes de la falacia vivencia del sector económico predominante, que sea capaz de enfrentar a un sistema económico activo que tiene poder y preponderancia en toda nuestra nación .

Se denota que en el sector educación existe una vanguardia de problemas de orden lideral , en los últimos lapsos de vida magisterial también se ha vivido de cerca la crucial y mala experiencia de tener los llamados líderes sindicales - políticos que nos han conllevado de fracaso en fracaso en todas los sectores de nuestra nación, líderes que están coludidos con la imperiosa corrupción quienes buscan sus apetitos personales las ordes de índole político, tal problema encamina aclarar que en nuestra nación hay falta de formación de liderazgo, ya no hay cuadros con fundamentos políticos doctrinarios que reivindiquen a la clase profesional u obrera es por ello que se observa que carecemos de líderes hacia varios sectores sociales, políticos, económicos, culturales demográficos y, sobre todo, en donde más se está dando este dilema es en el sector Educativo. Es por ello que el Ministerio de Educación del Perú (2016) está agregando varios programas que se vincule el liderazgo, como

liderazgo pedagógico, liderazgo institucional, liderazgo Directivo, etc.; para dar mayor influencia en cómo actuar en la toma de decisiones.

Nuestra sociedad peruana desde sus inicios utilizaba la comunicación en sus diferentes estilos y formas (imágenes, sonidos, códigos lingüísticos, etc.) Es así que la comunicación es entendida como la práctica social para lo cual se ha ejecutado a través de múltiples acciones cabe señalar que algunos géneros orales son ejecutados por las formas y estilos del ciudadano donde este se rige y que son propios ritos y costumbres que la enriquecen para hablar.

Cabe señalar que en nuestro suelo peruano el empleo de la competencia oral o la expresión oral se ha convertido en un problema connotativo y educativo, capaz de fraguar brechas en la sociedad, se ha magnificado que no ha sido paralelamente desarrollado en todos los sectores educativos de nuestra nación por lo que esto también ha ocasionado una problemática social y ha afectado a todas las escuelas e instituciones que se rigen en nuestro país, esta competencia también ha tenido un trágico dilema pues no se ha ejecutado alternativas de solución a esta dificultad que se manifiesta en los educandos, como aplicando estrategias, métodos, módulos de acuerdo a su contexto, ante ello Rosas (2018) aduce que “la persona que manifieste dificultades al momento de expresar en sus dos formas expresivas oral y escrita de modo adecuado le va a permitir tener mayores oportunidades en el campo social y profesional permitiéndole enrolarse mejor en la sociedad” (p.20), es por ello significa hay que ser convergentes en nuestro quehacer ideal de que la formación de estudiantes en el desarrollo de la expresión oral permitirá que sean capaces de manifestarse en los aspectos de índole político, económico y social que esta brecha problemática que tenemos debe ser derribada y tengamos estudiantes que no se amilanen ante nada, porque que muchas ocasiones estos no podían sostener o expresar sus demandas de manera coherente y sistemática porque no tenían y tienen las armas pertinentes se puede decir que esto es también el reflejo en todas nuestras clases sociedades, que con el hecho de manifestar sus pensamientos y petitorios ante un eminente congregación de personas, compañeros, asistentes o

interesados tienden a demostrar un peculiar miedo, todo estos aspectos que se ejecutan en nuestra sociedad son el vivo reflejo que suceden en nuestros estudiantes de las escuelas o instituciones educativas es por ello que se debe plasmar metodologías activas y prácticas para que progresivamente se muestre la confianza en ellos en sí mismo de esta manera estos podrán expresarse libremente, es decir, hay que hacerles sentirles dignos, dales toda nuestra atención y de esta manera mostraremos que ellos son la base y futuro de nuestra sociedad globalizada

Redacción Gestión (20 de diciembre de 2019). en el sector Social manifestó “¿Para qué sirve el liderazgo transformacional?”, sosteniendo que este proceso se basa en la motivación hacia los integrantes o la cofradía de una organización, teniendo el único propósito de influir, guiar y dirigir para alcanzar los propósitos pertinentes, entendiéndose que cada persona es única y posee habilidades específicas según su potencial, por lo que el liderazgo transformacional admite los cambios de equilibrio que tiene que estimular, cuidar y motivarlos al equipo.

Las modificaciones sustanciales en nuestra comunidad educativa actual que se realizan requiere que el estudiante esté acorde a realizarse como un ser competente, que a su vez estén encaminados a la educación social y humanista del hombre que se quiere formar, por lo que se exige que el docente esté acorde al ser parte del liderazgo, para promover ello es necesario que sea capaz de participar con toda la comunidad educativa de manera holística y empática es así que de este modo se está encaminando hacia el ejercicio del liderazgo Transformacional docente esta cabalmente va como procedimiento vertical mediante el cual el docente muestra y concesiona lo mejor de sí mismo para con sus estudiantes.

En la ciudad de Trujillo se tomaron algunas acciones específicas para dar solución al problema del liderazgo que se da en las diferentes instituciones educativas públicas o privadas para ello se observó que nuestros adolescentes cuando culminan su secundaria no tienen un líder de orden social o político a

seguir, pues se observa que se carece de ese hombre o mujer que deberían copiar en la institución educativa con principios e ideales concisos, con un grado de respeto y valor por el prójimo además que sean capaces de dirigir nuestra sociedad con justicia, respeto y equidad a las normas constitucionales es por ello que la UCV Radio Noticias (29 de mayo de 2017) con el afán de dar solución a este problema creó el espacio “Creciendo Juntos” en base a los acontecimientos empíricos y pragmáticos que se realizaban en las diferentes Instituciones Educativas se formó un grupo de elite de docentes líderes capaces de desafiar a la formación de jóvenes estudiantes y con la sola finalidad de derribar ese problema coyuntural en nuestras instituciones por lo que se trasladó a un pensamiento de superioridad la cual era formar líderes de calidad y con un compromiso místico en bien de la educación Libertena, permitiendo así el desenvolvimiento de los estudiantes en el arte de hablar en público, expresar sus ideas, pensamientos o juicios críticos. Los docentes líderes coadyuvan a la implementación óptima en los estudiantes; fueron 75 docentes seleccionados de las distintas instituciones públicas y privadas de Trujillo que aceptaron este reto, para lo cual primero fueron instruidos, capacitados y motivados, donde desarrollaron habilidades de persuasión, convencimiento y el arte de hablar, tales que les permita el desarrollo con sus estudiantes como líderes.

En este proyecto denominado “Docentes de Trujillo capacitados en estrategia pragmáticas y discursivas de liderazgo” que fue pertinente ya que permitió tener un grupo de docentes cabalmente motivados y decididos; de esta manera estos puedan ser su amparo, soporte y su fuente de inspiración de sus estudiantes, para poder guiarlos hacia el propósito que se logró proyectar el de ser; líderes escolares y así puedan tener el sostenimiento de un liderazgo comunal en su futuro.

En nuestra región la libertad en el sector educativo se ha tenido a bien enfrentar esta problemática coyuntural por los diversos aspectos políticos y sociales que ha sido inmerso nuestra educación mostrándose falencias en su entorno de

competitividad de formación de líderes y la capacidad de elocución que deben tener estos.

Con los resultados adversos en los últimos exámenes por la UNESCO , en el desarrollo de las competencias comunicativas como son de escritura y expresión oral; ha encaminado múltiples acciones para que esta problemática tenga un sendero convencional y solucionable pero hay que ser honestos que esto se trasluce por ademanes socio políticos desde muchos gobiernos y que esto tiene un trasfondo secuencial de muchos años, es decir, la falta de compromiso de las diferentes instancias del estado, es por ello que debe buscar las estrategias, metodología y rutas de mejora , para ello se tiene que mejorar el plan educativo , es decir mirar con un profundo punzón de análisis cognitivo y competencial en las diferentes instancias de los sectores educación, salud y economía sectores que deben estrechamente vinculados así se estará inmiscuida en la solución inmediata de este problema esta se debe ceñir a un posible plan la cual se despliegue en todos los idiomas y dialectos pero esta acción sea de manera sostenible.

Nuestros sectores engranados y conceptualizados de la cuál es su labor profesional permitirán potenciar solucionar el problema del desarrollo de la expresión oral en nuestros estudiantes de diferentes escuelas o instituciones educativas según el sector contextual donde estos habitan porque vemos que nuestra costa, sierra y selva tienen su peculiar contexto pero que a la vez son ricas en su estado fonético y lingüístico cabe señalar que han surgido múltiples estilo, formas o géneros discursivos orales que se ha integrado en nuestras escuelas (sabiendo que tenemos un país multilingüe) siendo algunas más espontáneos, dinámicas e informales pero que se aplican por su diversidad fonológica o lingüística por su sector social cabalmente en los últimos

En la Institución educativa Florencia de Mora se presenta una observable dificultad en algunos docentes pues ellos muchas veces huyen de los retos o desafíos que se tiene en esta institución porque hoy una efímera información sobre el liderazgo transformacional, esta circunstancia promueve un motivo singular hacia una excelente oportunidad para generar trabajos concernientes

a ser un buen líder transformacional, capaz de traslucir conocimientos, acciones de empatía y comprensión, estas se interpretan en un sentido articulado, todo esto conlleva al observar como los docentes tienden a ser los agentes que desean llevar las riendas del aula, son aquellos que no se quedan en silencio o que no se limitan cuando desean hacer un petitorio además cuando hay un malestar no son coaccionados es entonces que se toma las acciones pertinentes de que esta capacidad inherente que tienen los docentes le debemos direccionarlas en un sentido común y sostenible, conllevado a que ellos deben ser el reflejo de los futuros líderes estudiantes y por ende a toda la comunidad educativa, es por ello que este sector educativo permitirá mejorar la calidad del docente y el estudiantes además de ser un futuro profesional, y así de la más manera óptima podrá enfocarse a los nuevos desafíos convirtiéndose en un ser entendido.

Minedu (2016) quien suscribe que la matriz de competencias que las personas que se comunican en su lengua nativa, disponen de las capacidades y desempeños que el estudiante ejecuta, infiere, explica, expresa y evalúa adecuadamente según su situación comunicativa, lejos de las falacias y ambigüedades lexicales, y a su vez incorporando un vocabulario especializado, enfatizando la información hacia el efecto de los interlocutores.

Este hecho se ve reflejado cuando realizan actividades pedagógicas como los enunciados y los escritos Además, cuando el aprendiz egresa de la casa de estudio y sigue sus planes de estudio en todos los niveles de estudio se ve sorprendido por los peldaños que tiene que emigrar, exposiciones, debates, foros, etc., por lo que su capacidad expresiva se ve simple y mermada cabe señalar que estas Instituciones educativas deben cumplir un rol preponderante en el proceso del estudiante además permite que se desenvuelva las competencias comunicativas para alinear y desarrollar las competencias y desafíos que este pueda tener; uno de los factores que debe desarrollar el estudiante para enfrentar es inherentemente la exteriorización de sus pensamientos y sentimientos en todos los sistemas sociales

En mi experiencia profesional dentro de la institución educativa Florencia de Mora de Sandoval de la ciudad de Huamchuco he observado acontecimientos muy interesantes como el desarrollo de debates y exposiciones en determinados grupos de interaprendizaje o en la hora de recreo pero algo que me llamo la atención es un problema sustancial en los estudiantes que es la falta del uso y posturas de elocución (la voz, la fluidez, entonación, volumen y pronunciación) en el momento de manifestar sus ideas el desborde elocutivo y la frecuencia de términos repetitivos hacen que este problema se visualice con más tenacidad es por ello que estas acciones explican con la envergadura que atesora la comunicación para lingüista y esta se puede denotar en el dinamismo de nuestra vida personal y profesional, es decir, en nuestras actividades diarias, y como se funciona según su contexto situación social.

Las Institución Educativa Florencia de Mora de Sandoval de la ciudad de Huamachuco pertenece a la gestión Pública pues esta incide en la ejecución de proyectos o programas que ejecutan las competencias comunicativas, para trata de bajar el porcentaje de esta problemática que se suscita , influyendo mucho en su marco teórico y metodológico, es decir, dirigidas al desarrollo y cumplimiento de sus capacidades y desempeños, claro ejemplo es la participación en eventos de desarrollo de competencias elocutivas como son los juegos Florales Escolares organizadas por el MINEDU, pero no se ha logrado obtener un mérito imperante , solo ha sido la participación y el garbo de los estudiantes por lo que muchos de ellos quedan en un debito del desarrollo de aprender y cumplir con las competencias denominadas como macro habilidades. Es menester aducir que nuestro sistema educativo había olvidado, instruir la oralidad porque se tenía el raciocinio de que era un aprendizaje espontaneo pero en este lapso se ha visto la necesidad de realizar formas estratégicas diferentes e impactantes que el estudiante se vea envuelto, motivado y persuasivo a realizarlo como en los talleres.

En esta competencia admite a la expresión oral como una praxis de uso colectivo en la que los estudiantes se interrelaciona con distintos tipos de

agentes que pertenece a contextos socioculturales diferentes o iguales a él (Álvarez y Parra, 2015), al cumplir este efecto demográfico estas acciones adquieren un valor lingüístico tonificando y esta disyunción de la lengua oral con inventiva e incumbencia va tomando relaciones lógicas entre las ideas del texto oral, es decir, repercutiendo en lo que prefiere expresar o escuchar, y a su vez tendrá la capacidad de optar por una posición crítica frente a los contenidos el hablante y oyente. Ante lo suscrito considero a la expresión oral como un mecanismo trascendental y significativo donde el estudiante podrá desenvolverse eficientemente, sin un cumulo de temores, perfeccionando su ápice personal, lexical y/o coloquial y el de su desarrollo corporal como integral.

Este intervalo de decodificación para lingüista genera movimientos implusantes e impactantes en el sistema cerebral o límbico, mostrándose conscientemente e inconscientemente ante la reacción del propósito comunicativo de la información por el hablador y oyente (De Vega, 2005), fijándose con la precisión y objetividad de forma real más no imaginaria, aunque es óptimo aseverar que no se puede insular un ápice hacia una afirmación de las propias tendencias cognitivos que se posee.

Se denota como una fuente prolifera en la construcción de la solución del problema en la que estamos inmiscuidos, existe una herramienta en la constituye idealmente a las personas que es la idoneidad de liderar y ahora lo encaminamos. Por ello, se llega a la pregunta:

¿Cuál es la influencia del liderazgo transformacional docente sobre el desarrollo de la expresión oral en estudiantes de cuarto grado de nivel secundaria de la Institución Educativa Florencia de Mora de Sandoval - Huamachuco -2020?

De esta manera el estudio se justifica por ser pertinente de acuerdo a la existencia de los trabajos previos anterior, siendo el liderazgo transformacional docente en la expresión oral, la que tiende a incurrencia de relevancia social ya que promoverá una colisión social específicamente en el beneficio de la institución educativa donde se desarrolla la presente investigación; sin embargo, es de en demasía determinar cuál es la relación de estas variables

con la postre de desarrollar cada indicador con su respectivo cumplimiento que da una performance en toda la gestión específica, para lo cual se debe tener en cuenta factores que hacen relacionar las variables pertinentes.

Además, se justifica en su conveniencia a través de una acción de coexistencia valiosa, pacífica y de calidad de lo que conviene, apropiado y detallado, cabalmente se podrían determinar cambios, acuerdos de conveniencia favorable en los procesos de selección, evaluación y formación lingüística (liderazgo y de expresión oral) dentro de la institución educativa que están ampliamente relacionados con el desarrollo del estudiante, de esta manera permitirá contribuir a su propósito de manera estratégica de las organizaciones potencialmente. También, se justifica en su relevancia social, ya que tendrá un impacto secuencial durante su sistematización por lo que el estudio investigativo también mostrará en su organización implicancias que serán directrices en la conjuración de las variables, perspicazmente enriquecerá a nuestro estudiantes quienes proporciona con un valor significativo, además considerar el beneficio que sostendrán al desarrollar sus propias perspectivas y que sus posibles puntos de vista diferentes que ellos manifiestan tendrán sus propias implicancias, se denotará más su influencia si se contribuye directamente a la consolidación de un sistema de liderazgo educativo con un sólido sustento de mayor calidad, repercutiendo en los colaboradores y en la sociedad en general.

Con respecto a sus implicaciones prácticas, la institución educativa en su ámbito de trayectoria educativa ha marcado un respectivo reconocimiento tanto en el aspecto académico y en la formación de valores sólidos del estudiantes al emerger a la sociedad por lo que este trabajo de investigación fortalecerá sus intereses en calidad y de mejora continua, promoviendo así una praxis de liderazgo transformador y el desarrollo de la expresión oral, que permitirá resolver esa capacidad inminente que aún existe en nuestra sociedad civil está a través de acciones prácticas por lo que debe resaltar e intensificar las relaciones en las fases de selección, formación, apreciación y avance

sustancial de la formación lingüística de esta manera se realizará la integración de estas variables determinantemente en su accesión futura.

Teniendo en cuenta el valor teórico, permitirá contribuir diferentes posiciones, tratados, postulados y opiniones que enriquecerán nuestra investigación, albergando un abanico de conocimientos en las variables de estudio, copando de esta manera acciones inmediatas que harán optima y certera hacia el logro del objetivo además incidirá en la aplicación de estrategias que evidenciarán la relación entre variables mencionadas y desarrollo de expresión oral, de esta manera potenciará la investigación ,la capacidad , habilidades y actitudes que posee cada variable como es de dirigir un grupo como la facilidad y la forma de expresar su opinión, juicio y criterio propio de una situación social es así que cimientará trascendentalmente y teóricamente la importancia de los resultados. Finalmente, también se justifica en su utilidad metodológica, teniendo una perspectiva directa del trabajo de investigación este es trascendental y óptimo puesto que mediante la aplicación de su diseño, métodos, procedimientos y técnicas e instrumentos que permitirán recoger los datos o referencias estadísticas de las dos variables; de esta forma premitirá generar la optimización hacia la construcción de un instrumento que servirá una nueva contribución a la consolidación establecida siguiendo todo un proceso metodológico establecido, validado por jueces expertos y aplicado su confiabilidad que quedará para las investigaciones que realizarán en futuro. Por lo tanto, se estableció como objetivo general, determinar si el liderazgo transformacional docente influye en el desarrollo de la expresión oral en estudiantes de cuarto grado de nivel secundario de la Institución Educativa Florencia de Mora de Sandoval- Huamachuco - 2020.

Con respecto a los objetivos específicos, se buscó identificar el nivel de liderazgo transformacional y sus dimensiones en docentes; identificar el nivel de desarrollo de la Expresión Oral y sus dimensiones en estudiantes de cuarto grado de nivel secundaria; establecer la influencia del Liderazgo Transformacional docente en el desarrollo de la Expresión Oral y sus

dimensiones en estudiantes de cuarto grado de nivel secundaria; establecer la influencia de la Motivación Inspiracional docente en el desarrollo de la Expresión Oral y sus dimensiones en estudiantes de cuarto grado de nivel secundaria; establecer la influencia de la Estimulación Intelectual docente en el desarrollo de la Expresión Oral y sus dimensiones en estudiantes de cuarto grado de nivel; establecer la influencia de la Consideración Individualizada docente en el desarrollo de la Expresión Oral y sus dimensiones en estudiantes de cuarto grado de nivel secundaria y, establecer la influencia de la Influencia Idealizada docente en el desarrollo de la Expresión Oral y sus dimensiones en estudiantes de cuarto grado de nivel secundaria de la Institución Educativa Florencia de Mora de Sandoval- Huamachuco - 2020.

Asimismo, se elaboraron las siguientes hipótesis:

H1. Existe influencia directa del liderazgo transformacional docente sobre el desarrollo de la expresión oral en estudiantes de cuarto grado de nivel secundaria de la Institución Educativa Florencia de Mora de Sandoval-Huamachuco – 2020. Mientras que, H0: No existe influencia del liderazgo transformacional docente sobre el desarrollo de la expresión oral en estudiantes de cuarto grado de nivel secundaria de la Institución Educativa Florencia de Mora de Sandoval- Huamachuco - 2020.

II. MARCO TEÓRICO

El quehacer que realiza el docente cotidianamente es un abanico de acciones pertinentes y tiene la importancia en los procesos de liderazgo además a la vez considerando las habilidades de expresión oral que es útil que posee el estudiante, teniendo en cuenta el comportamiento que adquieren con gran envergadura en su coexistir porque nos permite entender los niveles de maduración en la formación del individuo en su proceso personal, teniendo la perspectiva sobre el trabajo que se realizó y que avizora sobre la investigación correlacional se buscó material bibliográfico, tesis sustentadas y de académico referente a la pregunta de investigación planteada Por tanto se ha buscado inherentemente los siguientes trabajos previos de diferentes lugares internacionales, nacionales y locales que hacen referencia a las dos variables de estudio el cual permitirá dar un enfoque pertinente y potenciará a los resultados como los objetivos propuestos.

Camarero (2015) realizó su investigación doctoral Dirección Escolar y Liderazgo: Análisis del desempeño de la figura directiva en centros de Educación Primaria de Tarragona con la finalidad de identificar los modelos de mejora escolar que los equipos directivos desarrollan en los centros en las condiciones actuales. Una muestra de 129 escuelas de educación primaria (públicas, concertadas y privadas) de los SSTT de Educación de Tarragona. El estudio tuvo un diseño descriptivo relacional; se empleó como instrumento para el copio de los datos el cuestionario Se concluye una mayor presencia de modelos directivos basados fundamentalmente en la gestión en contraste con los que se basan en el liderazgo pedagógico, así como el evitar actuaciones referidas a la coordinación y participación de la comunidad educativa en el gobierno de los centros

Garay (2016) desarrolló un estudio doctoral denominado Liderazgo y logros en las organizaciones escolares de Chile. Como objetivo es estudiar la relación del Modelo de Liderazgo de Rango Total con los logros escolares de los estudiantes de la Región Metropolitana de Chile. Con una muestra de 319 establecimientos de la región metropolitana con una población de 1342. El diseño fue Modelo Causal, se utilizó como instrumento los Modelos de Ecuaciones Estructurales concluyendo se

establece los Modelos Causales propuestos, nos permitió establecer relaciones significativas entre las dimensiones de Liderazgo Transaccional y Transformacional, a través de la variable mediadora de la Satisfacción, con la Efectividad Organización, medidos a través de los resultados de la prueba SIMCE (Modelo 1) y de las mismas dimensiones del Liderazgo de Rango Total, a través de la variable mediadora Satisfacción, con la Eficacia Percibida (Modelo 2).

Laurane (2016) su tesis doctoral denominada “Influencia de la ansiedad lingüística sobre la competencia de expresión oral en la lengua extranjera francés como segunda lengua extranjera y en la modalidad bilingüe en la educación secundaria obligatoria” desarrollado en la Universidad de Zaragoza – España. El presente trabajo sostiene como el objetivo general el estudio de la influencia de la Ansiedad Lingüística sobre el Rendimiento en la Competencia de Expresión Oral, se utilizó la metodología selectiva o ex post facto, con una muestra de 519 , el instrumento empleado es la encuesta y como técnica la observación concluyendo que se debe valorar el impacto de manera sostenible la ansiedad lingüística sobre la competencia de expresión oral en la lengua extranjera francés así de esta manera las variables tienen un vínculo común además de diagnosticar los niveles de ansiedad lingüística en los participantes de la investigación que pretende obtener y acentuar la correlación pero esta se dará con la utilización de diferentes metodologías de investigación.

Méndez (2019) en su estudio donde analizó la relación entre las percepciones de los docentes sobre las prácticas de liderazgo del administrador y el rendimiento estudiantil en el curso de inglés y matemática de diversas escuelas de nivel primario. Se trabajó con una data de 595 escuelas primarias encuestadas previamente, información que fue extraída de un estudio elaborado por el departamento de Educación de Nueva York. El estudio fue de metodología cuantitativa y se observaron los resultados obtenidos a través de la aplicación de un cuestionario de 26 ítems, donde se identificaban los factores de instrucción rigurosa, docentes colaborativos, ambiente de apoyo, liderazgo escolar efectivo, fuertes lazos de familia-comunidad y confianza. A partir de lo anterior, se realizaron análisis de

varianzas unidireccionales. Se concluyó que mientras mayor es el liderazgo transformacional

Herrera (2017) en su investigación doctoral tuvo como fin comprender el rol que presentan la enseñanza y teoría que ejecutan los profesores en la Educación Inclusiva, tomando en cuenta el impacto de estas en los efectos de diversas variables psicosociales y educativas de los estudiantes sobre su aprendizaje. El estudio tuvo como muestra a 27 docentes y 663 estudiantes de 9 carreras de educación de una Universidad Pública de Chile. La investigación se realizó en 2 etapas, la primera evaluó un modelo jerárquico para entender el rol moderador que presentan las variables del docente relacionadas a la educación inclusiva y sus efectos sobre el aprendizaje percibido a través de la recopilación de encuestas, encontrándose que las estrategias que los docentes utilizan para impartir una educación inclusiva sí presentan un efecto positivo en el aprendizaje de los estudiantes de pedagogía, el uso de prácticas de enseñanza favorece los logros de los estudiantes; asimismo, los apoyos académicos que se brindan a los estudiantes para asistir a su diversidad genera un efecto positivo en las estrategias del enfoque profundo que se dan en el aprendizaje percibido. Por otro lado, no se logró evidenciar un efecto significativo entre las teorías sobre educación inclusiva en el aprendizaje de los estudiantes.

Cea (2016) desarrolló su tesis Doctoral denominada “Desarrollo de la competencia estratégica en el aprendizaje de la expresión oral de una lengua extranjera”, desarrollado en la Universidad de Santiago de Compostela-Portugal. Tiene como objetivo acotar en torno a la direccionalidad a la destreza de expresión oral. La metodología es de investigación acción, empleo el instrumento de cuestionario, la población encuestada es de 28 personas según su sexo y edad; 11 de ellos eran hombres y 17 mujeres. Se concluye que uno de los elementos esenciales de un entrenamiento será que este incorpore en su enfoque teorías cognitivas del conocimiento, que incida en el cómo se aprende y haga referencia a la autonomía en el aprendizaje, despertando el interés de los alumnos sobre el propio proceso de

aprendizaje, dando la posibilidad al estudiante de que monitorice su resumen general.

A nivel nacional, tenemos a Cruz (2018) desarrolló un estudio que tuvo como propósito determinar si existe relación de liderazgo transformacional docente en el desarrollo de capacidades emprendedoras. El tipo de investigación fue básica aplicada, con un diseño de corte transaccional descriptivo y correlacional. Se tuvo como población a 750 estudiantes, de los cuales, 150 fueron participantes de la investigación. Se empleó el cuestionario. Se concluyó indicando que el liderazgo transformacional docente tiene una relación significativa con el desarrollo de capacidades emprendedoras en los niños y niñas de cuarto grado.

Cuarite (2016) desarrolló su tesis el Liderazgo transformacional y el desempeño docente en una institución educativa de Ica. Se empleó una metodología no experimental con un diseño descriptivo correlacional tomando aspecto de manera holística en sus variables, aplico el instrumento de cuestionario y una técnica de la encuesta ; con una población de 110 estudiantes de ellos eran varones y mujeres con una muestra de 85; se concluye que las variables efectuadas tenían características y elementos correlacionados para lo cual las dimensiones entre ellas fueron remarcadas en su proceso dentro un mundo vertiginoso con aspectos inherentes cuyos coeficientes de correlación fueron significativos con enfoques de formación integral para lo cual el desarrollo de competencias esto conduce a su autonomía para ello es importante su comportamiento existente entre las variables de liderazgo transformacional y desempeño docente.

Arias (2016) desarrolló su tesis denominada “La dramatización como recurso didáctico para el desarrollo de la expresión y comprensión oral en estudiantes de secundaria”, Lima 2016. Con el objetivo de determinar la influencia en las dos variables de estudio que tienen entre sí en la Institución Educativa Micaela de Bastidas de nivel secundaria de la UGEL 03; esta se efectúa bajo un método experimental de diseño de tipo cuasi experimental, cuyo instrumento es las rubricas analíticas para ambas variables , una población de 48 estudiantes, realizando un

muestreo probabilístico .Concluyendo que la dramatización y la comprensión oral tienen una influencia significativamente en su desarrollo y que se caracteriza de manera congruente además afianza que La dramatización como recurso didáctico se exhibe significativamente en el desarrollo de la expresión y comprensión oral en estudiantes de secundaria teniendo una influencia en su aplicación de la mejora de cada dimensión.

Oseda (2018) desarrolló su tesis “Programa de Alta Gerencia en el Liderazgo Transformacional de los Directores de las Instituciones Educativas del distrito de Yanahuanca, Pasco” – 2017. Se utilizó el Método experimental , con un Diseño Pre Experimental con pre test y post test de un solo grupo ,haciendo el uso de la técnica dela encuesta utilizando Cuestionario Multifactor Leadership Questionnare con una población de 110 integrantes con una muestra de 30 directores concluyendo que los sistemas de clases como los que se presentan en este artículo, diseñados sobre la base de la concepción de un currículo integrado y contextualizado, garantizaron el progreso de habilidades y destrezas que obtuvieron los estudiantes en la expresión oral ejecutándose por las asignaturas y con la participación de todos los especialistas.

Lujan (2019) desarrolló su tesis “Liderazgo transformacional y comunicación asertiva en docentes de una Universidad Pública” .Lima. Objetivo es determinar la relación entre el liderazgo transformacional y la comunicación asertiva en docentes universitarios; aplicando un método de enfoque cuantitativo con un diseño no experimental correlacional de corte transversal, se consolidó con una población de 139 docentes tomando de estos una muestra 63 docentes para ambas variables además se aplicó el cuestionario como instrumento acompañado por a técnica de la encuesta para recoger los datos. Concluyendo que El liderazgo transformacional se relaciona directa y significativamente con la comunicación asertiva en docentes de la Facultad de Ingeniería Industrial además la motivación Inspiracional se relaciona directa y significativamente con la comunicación asertiva en docentes de las dos universidades de estudio que sin embargo se sostiene con énfasis que la

influencia idealizada se relaciona directa y significativamente con la comunicación asertiva en docentes de ambas universidades.

A nivel local, se encuentra a Pajares (2018), en su investigación que tuvo por objetivo establecer el tipo de relación que existe entre el liderazgo transformacional y el desempeño docente de la institución educativa “Liceo Trujillo”. El diseño es correlacional se empleó la ficha de observación con una población de 113 y una muestra de 34 docentes, de una. Se concluyó que existe una relación entre liderazgo transformacional y el desempeño docente, siendo directa. El R de Spearman obtuvo un .752, con una significancia $p = .000$.

Además, Espinoza (2018) desarrolló su investigación con el objetivo de ver los efectos de un taller de liderazgo transformacional para mejorar el trabajo en equipo de Instituciones Educativas, en Huanchaco. El diseño del estudio es experimental, se ejecutó esta investigación con una población y muestra de 34 docentes de diversos colegios del distrito mencionado.; se empleó dos técnicas para el acopio de los resultados una encuesta y el cuestionario propuesto. Finalmente, se concluyó que el taller de Liderazgo Transformacional tuvo un impacto en la mejora significativa del trabajo colaborativo docente.

Asimismo Palomino (2016) en su presente trabajo de investigación con el objetivo de Determinar que la aplicación de la estrategia de juegos verbales mejora la expresión oral en estudiantes de primer grado, se utilizó la de metodología experimental de diseño cuasi experimental ,con un población de 62 estudiantes del cual se tomó 31 del grupo experimental (Sección “A”) y 31 del grupo de control (Sección “B”), cuyo instrumento es la observación y como técnica la observación directa concluyendo que se debe valorar el impacto de la aplicación de los juegos verbales que tuvo efectos significativos sobre el nivel de expresión oral en los estudiantes de cuarto grado “A” además los estudiantes adquirieron aspectos inherentes que permiten acrecentar la atención, concentración, memoria, creatividad e imaginación, logrando de manera significativa mejores niveles de claridad, fluidez, coherencia, entonación y pronunciación.

Asimismo, Luján (2017) publicó su estudio que tuvo como objetivo determinar la relación entre el liderazgo pedagógico directivo y la gestión estratégica escolar en los docentes de educación básica en Santiago de Chuco” -2017. En el estudio, se empleó una población de 261 docentes del distrito. El diseño fue correlacional y se empleó el test y el cuestionario, como técnicas de acopio de los datos. Se concluyó que existe una relación altamente significativa entre liderazgo directivo y la gestión estratégica escolar en los docentes de Santiago de Chuco.

Además, se encuentra a Alfaro (2018) quien desarrolló como objetivo general el determinar si un taller de liderazgo transformacional en dos instituciones educativas, genera impacto en el trabajo en equipo. La muestra constó de 21 personas de cada escuela, mientras que el instrumento fue un Cuestionario con el fin de medir el nivel de trabajo. El tipo de investigación es experimental y su diseño es cuasi experimental. Finalmente se evidencia que el trabajo en equipo mejoró significativamente gracias al taller de Liderazgo.

Los trabajos previos que se realizaron sobre el Liderazgo Transformacional y la de desarrollo de expresión oral nos brindan importantes aportes que van a enriquecer el trabajo de investigación. Teniendo este panorama sobre la investigación correlacional tendremos que apoyarnos en teorías, opiniones de autores expertos en la materia por lo que existen teorías que fundamentan las variables.

El liderazgo proviene de la voz inglesa “lead”, se dice es quien posee la capacidad motivar y de guiar a un grupo de adeptos o seguidores hacia un objetivo preciso, este lo puede conllevar a sus seguidores con aspectos que son el de influir, motivar, organizar y llevar estas acciones para lograr sus fines (Alfonso, Alvero y Tillan, 1999).

El liderazgo es un proceso de valimiento interpersonal en la que este infunde, motiva y conduce a las personas por medio de la elocución para lograr un propósito en una organización (Pardo, 2011); por tanto, existen oportunidades en que un individuo puede tener un puesto de gestión o gerencial dentro de una institución pública o

privada del cual podrá direccionar y tomar decisiones pertinentes para el favor del grupo.

Chiavenato (2002) manifiesta, la función de los líderes es significativa en las organizaciones y es considerado como una herramienta clave de la misma. Puesto que existen diversas teorías que explican el liderazgo aún no se ha llegado a un consenso al respecto y es una preocupación necesaria para las organizaciones.

Por ello el liderazgo es el proceso de encaminar por medio de una actitud y acción imperante que posee este hacia los seguidores, conlleva a un beneficio tanto individual como colectivo (Sierra, 2016) desarrollándose dentro de un contexto social, estas acciones también se pueden dar en el ámbito Gerencial, para ello se le proveerá de inminentes armas y herramientas sustanciales para el logro eficaz de su labor, incido que los cargos de gerencial, directivos y de gestión siempre deben estar enmarcados con los principios, la ética y la moral.

Richard (2007) aduce que el liderazgo cumple una función inherente en la sociedad de un eslabón entre la influencia y el conocimiento del contexto que acaece entre los líderes y sus seguidores, es menester que ambas partes procuren encaminar cabalmente a cambios trascendentales y que las muestras de sus resultados sean auténticas y efectivas para que se expanda según los objetivos, metas y propósitos que comparten.

Senge (2010) con su experiencia de negocios internacionales consolida al liderazgo como la creación innata que posee el hombre en su ser interior y que se sostiene en su participación inmediata dentro de su ámbito o contexto social, para el cual este debe sumergirse en común acuerdo con sus seres y así este inyectará a sus seguidores, todas las cualidades persuasivas y de convencimiento con un criterio propio de la realidad, entonces estos se vuelven más identificados y capaces con la causa o propósito a seguir, de esta manera serán participes del acceder global, por lo que tiene que ver con la creación de nuevas realidades y oportunidades de crecimiento.

Además, se comenta que los líderes son aquellos que identifican el estilo que necesitan utilizar en determinado momento, generando un panorama holístico, les permite a travesar diversas experiencias donde se ejecute el cambio, además, en este proceso participan el grupo u organización (Bass y Riggio, 2006, p. 154). El Liderazgo Transformacional Docente, contiene un certamen de categorías, principios, postulados y propuestas por conglomerados investigadores que hacen este trabajo de investigación contenga una propuesta adherente a la solución del problema planteado.

Uribe (2007) certifica en su estudio sobre el acrecentamiento que está asumiendo el docente como un líder transformacional en su acaecer cotidiano, sustentando que si los directores , rectores o dirigente son quienes respaldan y amparan a los docentes en las actividades escolares curriculares estos se sentirán motivados en hacer cada día mejor sus labores, es decir, el docente siente estimulado porque le toman en cuenta en las decisiones pertinentes en mejora de la Institución, para ello el director, rectores o dirigente tienen que monitorear el trabajo educativo creando un clima laboral favorable, el desempeño del docente será óptimo, eficiente y verificable. Sin embargo, hay aspectos que debemos tener en cuenta para que tengan un éxito permanente que a su vez influyen directamente estos son los factores económicos, institucionales, sociales y personales.

Rojas (2002) denota claramente que el individuo es el ente inmediato y responsable que cuenta con la capacidad de dirigir y a la vez de coordinar acciones que vayan en rumbo en la mejora la calidad del ser humano, es decir saber ser además este debe estimular los procesos educativos bajo un principio humanitario fomentando una actitud empática dándole un propósito de sentido significativo y de confianza con total responsabilidad.

Thieme (2006) da entender que el liderazgo del director está orientado a impulsar e incentivar su eficacia en las competencias de los actores escolares permitiendo perspícamente encaminar y potenciara a la plenitud para que de esta manera se

del cumplimiento de sus metas institucionales, por tanto , es importante considerar que la obtención o adquisición de las capacidades permite el acrecentamiento de la competencia, de lo planteado podemos deducir que ser competente va más allá de hacer ostensible la función que cumple el director, es decir, transforma su entorno para que los docentes desarrollen e impulsen competencias para ser líderes (Bolívar, 2010).

Según Fischman (2005, p.16) hace mención que “Los líderes transformadores incitan a sus seguidores a que sean partícipes de las acciones con un esfuerzo agudo y pertinente, considerando que estos sean innovadores, estimulando a ser partícipes a polemizar los postulados o supuestos que existen, teniendo la posibilidad de que estos replanteen los conflictos o problemas que se suscitan en una situación además se aproximarán a una solución con nuevas expectativas”.

Fischman (2015, p. 19) comenta que existen características inherentes e influencias en los colaboradores por lo que la adhesión o consentimiento de los colaboradores deben acarrear un compromiso mutuo para así poder alcanzar una visión permanente en beneficio de todos. Por su parte, Tichy y Devanna (1986) ambo plantean que el cambio incentivo que las organizaciones tengan una nueva perspectiva, para lo cual este se enfrentará a nuevos desafíos o retos y a la vez tendrá la capacidad de responder a nuevos sucesos derivando su dependencia de su entorno, pero para que esto se suscita se debe tener en cuenta la exigencia en sus estructuras y sus relaciones internas donde se desenvolverá intrínsecamente.

De este modo, este proceso proporcionan cambio sustanciales de información que a su vez es importante que el docente acepte su responsabilidad con juicio para con los estudiantes y lo demuestra a través de su liderazgo porque tendrá la capacidad de hacer frente cualquier dificultad o reto, además confrontará con total libertad y realizará la toma de decisiones pertinentes, con objetivos claros y precisos , de esta forma fortalecerá el compromiso que tiene con la institución y podrá ayudar en su avance, de esta manera podrá adecuar la enseñanza de

acuerdo al menester de sus aprendizaje identificados en vereda de su beneficio (Thieme 2005).

El Liderazgo Transformacional Docente, contiene un certamen de categorías, principios, postulados y propuestas por conglomerados investigadores que hacen este trabajo de investigación contenga una propuesta adherente a la solución del problema planteado. Tiende a tener la capacidad inherente de concertar entre los suyos como de edificar una concepción segura, inteligente y certera con una visión aliciente sustancialmente que convenza a sus seguidores, por lo que el líder teniendo esa esencia interna podrá convencer con su capacidad al mostrar su vitalidad para conseguir el apoyo de sus seguidores (Cardona, 2005).

Bedoya (2016) manifiesta que existen diferentes tipos de contextos organizacionales según sus desafíos o conflictos, estos pueden crear distintos y disconforme grados de menester o impedimentos para que el liderazgo transformacional procura tener una diligencia evidente en dicha sociedad. El Liderazgo transformacional docente se centra en el talento e idoneidad de un líder quien infunde en sus adeptos y lo hace enfocándose en un panorama que puede intercambiar sus perspectivas según las estructuras en torno su organismo u asociación Su objetivo es perspica cuando simplemente examina formación epistemológica de la palabra sobre la que se basa la teoría (Pérez, Cortez y López, 2015).

Avolio y Bass (2004) comentan que, para convertirse en líder transformacional, se necesita pasar por medio de un conjunto de eventos, donde la persona como líder, utiliza sus habilidades para persuadir y , convencer a los adeptos con la intención de ejecutar y efectuar la moralidad y su motivación al punto más alto. El Liderazgo transformacional tiene la capacidad, idoneidad y dimensión de coadyudar a que los integrantes de la organización quienes consoliden su actitud de lograr a ser líderes competentes ante la toma de cualquier decisión oportuna”.

El líder transformacional es aquel que busca cambiar y brindar la oportunidad de crecimiento de las personas que lo siguen. Se centra en la motivación e impulsa a las personas a gestionar sus emociones, con el fin de ser responsables y comprometidos (González, González, Ríos y León, 2013).

Los líderes docentes transformacionales construyen en sus colaboradores el apetito de su autodesarrollo, el de autorregular sus ansias en tratar de lograr su pleno auto desarrollo, a la vez procura que los integrantes o seguidores se fusionen en el pleno crecimiento de las organizaciones dispuestas, despertando un prominente grado de actitudes y acciones cognoscitivas de un contenido pertinente para el grupo; permitiendo aumentar ese sentir que los conmovió hacia el intereses de sus logros permitiendo el crecimiento moral, actitudinal y su desarrollo”.

Martínez (2007) explicó que el liderazgo transformacional es aquel que detecta la coyuntura aleatoria y la falta de una situación en particular permite mostrar un horizonte lleno de actuaciones a través de una actitud vertiginosa para el logro y fomentación de la confianza. Al respecto Sánchez (2016) definió al liderazgo transformacional docente, como una dinámica doble en la que los procesos individuales influyen para el desarrollo de la conciencia, aumentando la moral y motivación.

Bass (1985) amplió la teoría del rasgo de Burns (1978) y enfatizó las características de los líderes para transformar la visión de los subordinados sobre las cosas. Si bien Bass (1985) creía que el liderazgo transformacional consistía en desafiar el status quo y crear una transformación en su estructura social en la que rigiere toda su expectativa como un ser idóneo al servicio del otro ser, también adicionó que en su marco o postura liderar podría incluir aspectos transaccionales. Para Bass, los dos modelos de liderazgo no eran relegados más bien eran continuos.

Sin embargo, un líder transformacional se centraría en cambiar el marco o postura liberal, introduciendo un enfoque diferente en momentos o contextos circunstanciales (Bass, 1990).

El liderazgo transformacional docente se cimienta con la idea de proyectar la capacidad del líder con el ejemplo, es decir, transmite en sus seguidores la capacidad de poder empoderar a través de la palabra y sus actos hacia las personas que desea convencer; permitiendo que extienda todo su potencial hasta lograr el concepto de autorrealización. Al tomar al liderazgo como un perfil inminente para los estudiantes se redobla las acciones pertinentes y de relevancia en su prospecto como ser humano, en un futuro promisor (que es a donde queremos llegar), va a demandar de un colosal arquetipo de componentes para su desarrollo competitivo (Bolívar, 2010).

Burns y Bass, con sus planteamientos han fundamentado en la edificación en restituir las ideas para retar además de modificar el statu quo que el individuo busca hacia el ser en su plenitud y consolidar llegar hacia la imgnificencia de él mismo (Burns 1978, p.269).

Teniendo como punta de lanza que el liderazgo transformacional docente encamina al individuo hacia el empoderamiento con un efecto insinuante y efectivo, donde este va a demostrarle la capacidad de solucionar y tomar decisiones pertinentes en situaciones de conflictos por ende este propone un intercambio de ideas , opiniones para así enriquecer los procesos y resultados de una organización, además se debe considerar para que este líder llega a su plenitud ha pasado un lapso de fases sucesivas de caídas según su contexto social, del cual para sentirse pleno como líder, no se quedó desmembrado , más bien se valoró y saca lo mejor de sí mismo. Aunque Burns y Bass creían que el liderazgo transformacional requiere un componente moral a la vez se sostiene en la amplitud que posee la empatía como además la comunicación integral con los demás.

Bass, Avolio y Atwater (1996) expresaron que "Un estilo de liderazgo docente conlleva a suscitar una visión perspicazmente que otorgue a la organización e inspire a los seguidores a enfrentar los retos que se desea proyectar" entendiéndose que este tipo de paradigma tiene dependencia de la efectividad y actitud la cual posee este en la capacidad de integrar a sus seguidores con ese

apetito impredecible que además debe estar acompañado por sus valores , fruto de su vínculo con sus seguidores motivándoles a inspirarse hacia la muestra de lealtad y la confianza”. (p.59). Entendiendo por lo expuesto un líder debe enfervorizar a sus seguidores a través de sus acciones ,el temple y las expresiones , es decir, se convierte en una influencia superlativa , es decir, es su paradigma permite conseguir a un convencimiento que sea plenamente capaz a los demás , se lo manifiesta haciéndoles conocer, por lo que avizora más allá de sus alicientes principios que son propios, promoviendo el trabajo en equipo o cooperativo, usando medios genuinos y consolidados con recursos verbales persuasivos empleando la razón como una arma cognitiva y de persuasión, cabalmente brinda una oportuna orientación individual y tutorial para seguidores, dándoles la elección a sus seguidores a elegir con libertad.

Igualmente, Mendoza (2005) con respecto al liderazgo expresó que: El líder docente es el modelo que expresa y enfatiza su importancia a través de su capacidad para realizar cambios, es decir, quien manifiesta una visión clara, optima y certera del cambio, emergiendo a esta visión de una manera suspicaz y que inspire a los seguidores a unirse a lograr los objetivos en común ideal. El líder emplea un estilo especial para consolidar su propósito en sus colaboradores, estos son: su carisma, persuasión y empatía para fortalecer el compromiso con los ellos (p.167).

Por otro lado, Mendoza (2005) manifestó que el liderazgo transformacional es divergente y a la vez diferente en su manera de actuar, ya que adhiere la perspectiva de un líder en que este debe formar una relación directa con los subordinados, mostrándole la seguridad, la motivación y así mejorar el comportamiento de los mismos. Por tanto, un líder transformacional docente mantiene un proceso consistente a través de un eslabón fuerte y cimentado con sus seguidores que laboran de manera conjunta y mutua; consolidando y estrechándose los lazos de respeto mutuo con ingredientes de lo ético y lo motivacional”. (p.182)

Para Burns (1978) era eminente buscar e identificar las diferencias existentes de liderazgo transaccional y transformacional. Considerado a lo transaccional que se fundamenta en la idea y esta se manifiesta en el enfoque de dar y recibir además el liderazgo transformacional creaba un cambio de valores éticos y motivacionales en sus integrantes por lo que lograría un cambio superlativo en las opiniones que manifiesta el subordinado de una manera sutil y positiva.

El marco de liderazgo transformacional de Burns (1978), observó que el comportamiento y los rasgos del líder docente podrían ser manifestados por un poder transformador y que se podía empoderar a los subordinados y de esa manera se sostendría cambios significativos en la organización, por lo que el líder podría infundir aspectos inherentes en el cambio porque eran modelos diferentes ya que estaba vinculado a los valores de orden superior y moral fuerte. De hecho, la teoría del liderazgo de Burns (1978), fue una de las primeras en introducir la dimensión ética y moral como piedra angular de la teoría.

Según Bass (1985), el liderazgo transformacional "ampliará y elevará aspectos integrales de aceptación para que la empresa tenga éxito en el redito que tenga sus empleados", potenciando el conocimiento y habilidades con el bálsamo de eficiencia y eficacia, sin denostar a su equipo de trabajo y de esa manera promoverá el cambio trascendental dentro de la organización para acoplarse a los nuevos acontecimientos que genera estos cambios como es la conciencia y aceptación de los objetivos, es entonces que los empleados observaran inminentemente un ápice de avance para el éxito del grupo.

Maureira (2004) explica al Liderazgo Transformacional docente brinda dos variables que sobresalen desde su perspectiva de admiración de sus seguidores: la participación y la satisfacción laboral, esta relación permite la mediación inmediata del primero sobre el segundo, teniendo como resultado la satisfacción preponderante el incremento de la calidad educativa. Howell, & Costley (2001) "Los líderes transformacionales poseen esa óptima seguridad, teniendo una perspicaz

aceptación de sus seguidores, a la vez este denota una clara visión hacia dónde quiere llegar y llevar su empresa, dentro de su proceso de adaptación de sus seguidores muestra una amplia y empática visión innovadora que hace que esta relación se estreche fuertemente para llevar a ellos al logro del objetivo, para ello utiliza las armas elocutivas de la articulación lingüística y la comunicación entre los subalternos es así que estos logren una coherencia mutua con la demostración de sus principios, valores y creencias, pero cabe resaltar que esta tarea es una visión compartida.

Pedraja-Rejas, Rodríguez-Ponce, Rodríguez-Ponce (2008, p. 22) mantuvieron su posición y conjeturaron que : “El liderazgo transformacional docente tiende a una relación íntima con su líder y los colaboradores , es de una mutua conexión con tal que ponga en funcionamiento todas las estrategias persuasivas para lograr su propósito común, impulsando ello hasta que se produzca una transformación y se muestre un temple en la moral interna y sus principios del individuo quien conseguirá lograr importantes y significativos resultados. Gil-García, Muñíz y Delgado (2008) sostuvieron que “el liderazgo transformacional docente no se puede consolidar monótonamente, es decir, solo por sí mismo, por lo que se sostiene con una acción evidente y consistente en todo el lapso que coexisten, a menos que se armonicen de manera inmediata e innovadora”. Por tanto, el liderazgo transformacional, en todo su proceso de consolidación deja en claro que en sus estructuras están formadas compactamente en las organizaciones o empresas no solo necesitan de los líderes quienes van buscando un ambiente empático y la forma creativa que tienen los seguidores al manifestar sus opiniones.

La capacidad para poder liderar e impactar la conducta ejercida por el estudiante es una de las destrezas observables más verosímiles que tienen los profesionales de éxito (Vázquez, Bernal y Liesa, 2014).

El líder transformacional docente debe tener cualidades únicas que lo hacen competente y capaz que le permitirán influir e incidir a uno o varios individuos positivamente en determinadas acciones en beneficio común; para lo cual su estilo es propio del Líder transformacional, no imita , ni figue, es decir, es auténtico y real

a gran medida, capaz de sostener un equilibrio en su personalidad y lo manifiesta con sus principios morales basados en la perspectiva axiológica, permitiendo de esta manera ser un libro abierto donde sus subordinados lo observarán y tratarán de copiar e imitar todos sus antecedentes, para ello utilizará sus habilidades elocutivas conllevándolos a los subordinados a entender que ellos también tienen esa capacidad de lograrlo (González, González, Ríos y León, 2013).

El líder docente se mide significativamente en función de cuánto expone ciertas características y condiciones hacia sus subordinados, se les conoce como los "Cinco Grandes". Rauthmann (2013, p.321). Se entiende de esto como el Modelo de cinco factores de la personalidad, siendo esta la manifestación inmediata de todo ser humano, de la cual toma aspectos, condiciones y ciertas características fundamentales del que debe tener un líder transformacional y este las aprovecha hasta el máximo para con sus subordinados, quien podrá medir hasta donde llegan con sus perspectivas de conocimientos, experiencia, sabiduría y por su emblemático temple de personalidad que poseen.

Los "Cinco Grandes" se refiere a: apertura a la experiencia, escrupulosidad, extraversión / Introversión, amabilidad y neocriticismo / estabilidad emocional. (Rauthmann, 2012, p.381).

De acuerdo con los antecedentes, hay un estrecho paralelismo en la experiencia y el liderazgo transformacional de esta manera incita estimulando e incentivarlo a que los líderes transformacionales estén buscando de manera óptima, eficaz y activamente retar el statu quo y, por lo consiguiente estos hacen diligencias y esfuerzo en busca de persistentes experiencias que lo convierten en un enorme estímulo a seguir.

Además, se evidenció que el conjunto de habilidades que posee este, se convierte en capacidades competitivas, por lo que está abierto a nuevas experiencias que de una manera aguda procura la mejora de los líderes transformacionales y la vez demuestra ser creativo. Por tanto, la capacidad se suma a su visión, propósito o

meta es necesario el cúmulo de conocimientos y la creatividad que del líder transformacional tiende a demostrar a sus subordinados. (Rauthmann, 2012, p.212). En torno a la conciencia, este aspecto se asocia con el anhelo del logro y la voluntad, criterios que hacen evidenciar que los cambios para alcanzar los objetivos son adquiridos. Este tipo de actitudes y de comportamientos podría ser aceptados como esencial y significativo para un líder transformacional, aunque (Rauthmann, 2012, p.212). Por tanto, se descubrió que la dimensión está íntimamente relacionada con prescripción de los líderes transaccionales y los individuos que están conllevadas a los detalles específicos por lo que un líder transformacional siempre estará enfocado en una visión o meta más grande y significativa que en detalles más pequeños.

La extraversión demuestra que la personalidad es más fuerte y evidente y que está unida a los líderes transformacionales, Siendo inherente para el trance recíproco entre los líderes con subordinados:

Los Extravertidos: Son los que manifiestan criterios y aptitudes de orden de personalidad de esta manera manifiestan ser empáticos y carismáticos, por lo que muestra la capacidad persuasiva y discursiva de comunicación a las personas de su visión. (Rauthmann, 2012, p.213).

EL Neocriticismo: Está interrelación perceptible que se da entre la autoestima y la confianza hacen que el individuo muestre una elevada moral interna y así este seguro de si mismo. Los comportamientos neuróticos tienden a causar ansiedad, especialmente en un entorno grupal dependiendo además de su contexto socio cultural y, por lo tanto. Los líderes transformacionales buscan liderar un grupo y no rehuirlo (Rauthmann, 2012, p.215).

Vásquez (2013) un líder transformacional posee las siguientes características:

- Su visión es potencialmente innovadora, con la muestra de valores pertinentes, expectativas consolidadas y contextualizadas.
- Su trato con los subordinados se manifiesta de forma personal.
- Motiva mediante estrategias recreativas siempre están ligadas a las emociones, sugerencias.

- Influencia superlativa a sus colaboradores hacienda uso de la elocución verbal y hacia la organización y más.
- Promueve la colaboración, unidad, equidad, efectividad, justicia y eficiencia, basada en el empleo de los valores morales.
- Comunica de forma clara y coherente con una Estructura no determinada de forma directa e indirecta y el propósito y con ellos define las metas.
- Posee un rol incitador de orden discrecional y de renovación.
- Tiene un pensamiento futurista está orientado al bien común entre ellos
- Impacta a sus colaboradores con el fin de transformar.

Vásquez (2013) existen tres tipos de líderes transformacionales que aún no son reconocidos como categoría.

- El liderazgo intelectual: Es el quien dirige y orienta a sus seguidores hacia un propósito teniendo en cuenta estrategias intelectuales y cognitivas, esta procura teniendo énfasis en el análisis e ideas normativas.
- El liderazgo reformador: Es el quien guía estratégicamente su propósito a sus colaboradores, este posee características muy peculiares pues está centrado en lo moral, aplica una serie de acciones muy meditadas y orientadas a las coaliciones y atenuando a los tratos de las operaciones propias de los políticos.

Para Bass, Avolio, Jung y Berson (2003) consideran cuatro dimensiones principales:

a. Motivación Inspiracional: Esta aludida a la motivación del logro que adquiere los colaboradores otorgando entusiasmo y optimismo al líder quién les presenta desafíos. El líder docente transformacional concientiza a sus seguidores y los motiva orientándolos al beneficio de culminar la meta. Siendo la base de ello el desarrollo personal y profesional no solo en el ámbito pedagógico sino también en el área de gestión.

Ramos (2005), manifiesta que la inspiración motivacional acota que en su dimensión que el líder tiene la capacidad de reflejar su conducta además da a conocer claramente el fundamento de significancia que debe tener una labor cuyos objetivos deben ser concienzudos, estos tienen un aliciente espíritu al motivar e infundir al colectivo sobre todo llegar al cimiento del objetivo. Los líderes con los

seguidores encaminan hacia un horizonte siendo motivados constantemente además debe demostrar un entusiasmo en la obtención del objetivo y metas en un porvenir además proliferan a proporcionar el significado de la tarea de manera conjunta, por lo tanto, hace hincapié a los aspectos intelectuales e inherentes de cómo se desarrolla el trabajo y además la plenitud en la consecución de sus objetivos trazados” (p. 87)

b. Estimulación intelectual, indica a la innovación y creatividad de los colaboradores frente a una situación problemática. De ese modo, los colaboradores piensan de forma crítica y el líder promueve las soluciones y respuestas creativas planteando desafíos.

Ramos (2005) manifiesta a “La estimulación intelectual es la jerarquía que manifiesta el líder y tiende a motivar a sus seguidores constantemente y si se requiere más de una vez, es decir, cataloga a la promoción de la inteligencia y la racionalidad en pro de tener una satisfacción que se genera en un conflicto (...), siempre está dispuesto a estimular a sus subordinados para que estos aporten sus ideas y pensamientos de manera innovadora o creativa ante acontecimientos nuevos que tienden a dar una expectativas de índole longeva” (p. 87). En definitiva se denota el papel en que se desarrollan el director en el ámbito intelectual no solo con especializaciones sino también con la auto exigencia pedagógica en la innovación, investigación y el análisis de la situación en donde propone y elabora propuestas que motive en la práctica del docente, así como lo desarrolla en el aprendizaje de los estudiantes.

c. Consideración individualizada. Tiene que ver con el interés que muestra el líder para que sus seguidores crezcan creando oportunidades de aprendizaje y asesoría para atender a sus necesidades personales de reconocimiento en consideración con sus habilidades, del líder en el desarrollo de capacidades individuales.

Ramos (2005) “Este componente del liderazgo transformacional se precisa al tener que dar la consideración atenuante pertinente y precisa de acuerdo al menester individual de cada subordinado de su equipo para lograr entre si un mejor

desempeño por lo que es necesario e importante la aplicación de la retroalimentación, el entrenamiento y el asesoramiento que enriquecen a la dimensión” (pp. 87-88), determinando ello quiere decir que implica que el director de confianza y seguridad que inspire el líder docente logrará que sus seguidores adopten las metas como suyas para los beneficios personales. Es así que el tener conocimiento, autocontrol y persuasión además de monitorear y acompañar actividades a sus subordinados y estos para lograr sus propias metas como proyección.

d. Influencia idealizada, que tiene que ver con el fortalecimiento de la admiración, respeto y confianza del líder haciendo que el colaborador siga los principios y valores del líder.

Huici, et al. (2012), Acentúa que “los líderes con altos niveles de aceptación muestran una actitud empática por lo que este factor hace que sean admirados, respetados y obtengan confianza debida de la gente seguir cabe señalar que estos se identifican con cada detalle específico que tiene sus líderes y tratan de imitarlos” (p. 196); esta influencia idealizada permite que los colaboradores asuman mayores riesgos y determinación. Los autores la consideran como la más importante. La conducta y la actitud son los elementos importantes en los directivos hacia los docentes, así como la sinergia organizativa frente a las demandas de la comunidad. Es por ello que el líder se ve como un mentor con base moral y ética en donde se proyectan valores. De esa forma si el seguidor percibe comportamientos del líder con altos niveles axiológicos.

Los dos primeros están fuertemente influenciados por la visión que el líder proponga del futuro, y el modelo que establece a seguir que usualmente tiene, es por ello al mostrar la capacidad acrecentar el optimismo y el entusiasmo, a través de la palabra o su registro lingüístico utilizando un elemento importante como es la Expresión Oral siendo esta una fuente en la cual es el ser humano por naturaleza fina y por el mismo hecho de vivir y convivir con sus semejantes, aplica diferentes

métodos de dialogo con sus semejantes y a la vez transmite sus sentimientos y pensamientos a sus pares (Hall, Coats, y Smith LeBeau, 2005).

En este proyecto de investigación se busca ahondar también la variable de la Expresión Oral, permitiendo ser esta un soporte a dicho trabajo para ello nos basaremos en aportes de especialistas de esta variable.

Quienes afirman que es “un proceso original de una esencia propia y circunscrita del ser humano que se acopia teniendo su punto de partida el enlace, siendo esta una acción reacción o una influencia recíproca que se muestra en reacción de una interacción social” (p.321).

La expresión oral es una interacción activa y establece las relaciones de la información explícita e implícita, quien se efectúa en uno o más interlocutores quien exterioriza y comprende sus pensamientos, razones y sus conmociones que son enmarcadas en su propósito comunicativo (Ministerio de Educación del Perú, 2019). Conjeturar su procesamiento diligente arquitectónico del sentido lingüística en la transcripción de las palabras o proposiciones coherentes para formar segmentos textuales que den el sentido a los diversos tipos de textos orales es esta acción emprendida por el estudiante quien a su vez permuta sus roles de hablante y oyente en tiempos y espacios distintos con la finalidad de conseguir su propósito comunicativo (Chimayco, 2018).

El educador encamina a fortalecer el hábito expresivo fonéticamente en el aprendizaje de esta manera se efectúa el puente a través de un acompañamiento divergente para la producción de textos académicos, para lo cual la expresión oral se convierte en una cimiento competitiva que se ejecuta constantemente y que responde cotidianamente a la necesidad del ser humano es su uso de la comunicación (Castillo, 2008).

El ser humano debe ser buen comunicador social, este debe utilizar bien el cúmulo de elementos que marcaran las pautas de la competencia oral, desde un panorama contextual hacia lo personal, es decir, de receptores u oidores, gravita al en haber

una boyante de competencias y capacidades que con intensa conjetura sobre las habilidades comunicativas de lenguaje (Gutiérrez-García y Sadi, 2020).

Es la interacción e interrelación activa que se da en los interlocutores para expresar y comprender los pensamientos con las emociones además se encamina por un proceso dinámico y activo en la construcción del sentido convergente de los diversos tipos de textos orales, estas se pueden demostrar de forma presencial o virtual para ello el estudiante puede participar como hablante o como oyente. (Minedu, 2016)

La expresión oral es el efecto de la acción, de la mediación e interacción natural y originaria del individuo según su entorno socio cultural, por ende el individuo se interacciona con sus semejantes el individuo podrá enriquecerse en el proceso sociolingüístico, la facultad y capacidad que este posee permitirá estimularse en la mejora de su expresión oral para ser más evidente (Poyatos, 1994).

En el lapso del ensueño educativo se dice que la enseñanza se efectuó a través de ricas experiencias teóricas, es decir, en las Instituciones Educativas las enseñanzas de oralidad se han ceñido al desarrollo del aspecto teórico más no de vivencias (Arnaéz, 2013).

Becerra (2004) aduce que la “la expresión oral admite a que el individuo tenga la calidad visible en la mejora de la elocución, permitiendo fomentar la más profunda evidencia en su comunicación donde dará todos sus destellos verbales, instaurando las propicias conexiones con los demás dentro de un contexto social o en un contorno público donde se incentive su participación y así podrá alcanzar de una manera natural y espontánea su expresión oral, siendo esta convincente, persuasiva y propia, manteniendo la fluidez, armonía y la coherencia cuando expresa sus ideas” p. 83).

El ser humano es por esencia de natura un ser social quien comparte todas sus expectativas y las exterioriza para vivir y sobrevivir con sus semejantes además no

es ajeno a los constantes cambios al cual debe adaptarse para ello este siempre toma como un medio al proceso oral porque es una de las más asequibles a su entorno donde este se rige, este denota cualidades en su empleo rutinario, aunque no se muestra el empleo frecuente de los recursos lingüísticos por la acción de los registros lingüísticos que este usa ya sea de manera compleja o alterna. (Podsakoff, MacKenzie, Lee & Podsakoff, 2003).

Según Elvis Flores Mostacero aduce que: “La Expresión Oral es la capacidad que consiste en comunicarse con claridad, fluidez, coherencia y persuasión, empleando en forma pertinente los recursos verbales y no verbales para que esto se logre efectuar es necesario saber escuchar a los otros individuos demás, respetando sus ideas y las convenciones de participación”.

El enfoque lingüístico no se centra solo en el cumplimiento de la necesidad individual expresiva del estudiante sino en su autorrealización crítica y reflexiva para lo cual debe tener en cuenta la implicancia de las dimensiones de las cuales fortalecerán el proyecto estos son:

a) Los Aspectos Lingüísticos: Es la expresión oral en si con todos sus cúmulos de procedimientos y elementos que el agente emplea en diversas diversos aspectos o ambientes para intercambiar, comunicar y expresar de manera clara, coherente porque esta se encuentra por sus usos particulares cabe denotar que estas son las que perfeccionan la expresión pues permiten dar ese tino sonoro al comunicar el mensaje en los seres humanos

b) Voz: Es reconocida por la emisión cuando esta se produce por las significativas vibraciones que se da del aire en la laringe cabe resaltar que esta acción se muestra cuando se modula por medio del aparato fonador es así que se va produciéndose la voz humana por la acción del movimiento sistemático voluntario que es el soplo respiratorio y también al pasar por la glotis laríngea, ubicada entre la tráquea y la faringe es por ello que se debe tener como la más vital debido a que la información compartida por el emisor hacia el receptor u oyente provocan divergentes reacciones sostenibles ya que depende de argot socio cultural que este vive .

Al respecto Alayo (2008) sostiene a la voz es considerada como un expectante elemento que contiene elementos modulares inigualable que permiten tener un aparato fonador permitiendo que se dé la posibilidad de expresar de una manera clara y coherente cabe señalar que hay variantes fonológicas debido a la diversas formas de recursos y matices que este ejecuta por lo que las emisiones que se lograr realizar son expresiones que transmiten su sentir y pensar (pg.1)

c) Pronunciación: Es la forma en la que la palabra, la frase o un idioma es expresada y pronunciada sin interacción de otro elemento que corte el mensaje, es decir, es el pilar de la transmisión de la información de manera oral, convirtiéndose en el componente inmediato el cual va encaminar intangible el mensaje , el individuo hace empleo de la pronunciación para que de esta manera se transmite el mensaje oral holísticamente sin alterar un código lingüístico o fonético teniendo para ello tiene un sentido común ya que si se altera algo puede dificultar al oyente el reconocimiento de las palabras. Por tanto, cuando se pronuncia de manera eficiente una palabra el oyente puede entender comprender significativamente el mensaje sin un ápice de ambigüedades o errores de suma importancia comunicativa en la pronunciación.

Al respecto, Vargas (2008) aduce: Para el interlocutor discierne precisamente lo que se quiere expresar, es menester la articulación , la vocalización y su modulación (producir una melodía con una tonalidad apropiada) todas las palabras , frases o proposiciones que deben ser con claridad y cohesión , así mismo no se debe realizar movimientos para verbales que sean exagerados a la hora de espetar una palabra o frase , además no se debe alterar en demasía la velocidad fonética y sin aumentar el volumen redundante o superfluo. (p.87)

d) Volumen: Es la intensidad que se le otorga a la voz en una determinada palabra o habla, por ende equivale a la fuerza en que se emite o se modula el sonido, para lo cual se establece que es el individuo quien hace uso de la palabra o de la voz además es quien puede modularla en sus divergentes formas y tipos según su selección en la expresión del mensaje por lo que va depender de acuerdo a que este se puede efectuarla como es una voz alta, baja o intermedia, cabe señalar que el volumen es fundamental en la ejecución de una expresión ya que este permite

una elocuencia armónica y simultánea con elementos cimentados para lo cual se mezcla con el tono que se emite por las zonas de la faringe sin embargo este acto intensivo debe ir de la mano cuando se emplea con el control de las emociones y de la situación donde este la ejecute.

Al enfatizar una palabra o una frase con un diligente aumento de volumen, esta se manifiesta como una elocución de mayor importancia por lo que se le puede entender como una información de mayor importancia pero si se efectúa una acción contaría de bajar el volumen en una circunstancia interesante esta información pierde su valía sustancial en la expectación que se le seguía. .

Segun Córdova, Coto y Ramírez (2005) refiere que es sustancialmente es significativo en aprender a instruir y regular el volumen que emita un individuo de forma adecuada, se debe tener en cuenta cuando se emite la voz en sus distintos sonidos para no deteriorar la laringe como desordenar lo que se escucha. (p.59)

e) Fluidez: Es la habilidad y acto de hablar del individuo esta puede ser de manera inherente y continúa por lo que la persona tiende a expresarse de una forma espontánea además lo hace con una elocuencia propia que fonológicamente y lingüísticamente lo realiza el desplazamiento de las palabras sin tener que interrumpir el orden sistemático de las ideas que este quiere profesar para ello todo este proceso va a permitir lo que manifiesta el hablante.

Durante el proceso de la ejecución de la Fluidez esta se muestra como una capacidad inherente del individuo, es decir, como un proceso de acciones prácticas al expresarse con una agilidad en las ideas concisas que se profesa en el actuar vocálico, además está compuestas por la unión e interrelación de las palabras de una manera clara, coherente y entendible al expresarlo en el entorno lingüístico dándole un sentido y significado a lo comunicado. La fluidez verbal es adquirida por el hombre la cual está directamente relacionada con el ámbito socio cultural que este se manifiesta según su forma de vivir porque este desarrolla todas sus habilidades y que aún es capaz de ser un autodidacta ya sea por su propia iniciativa o por una necesidad para ello utiliza las diversas materiales bibliográficos, herramientas tecnológicas para su mejora elocución todas estas ayudas

tecnológicas van a permitir que se desborde en la aplicación de los discursos, el dialogo y entrevistas es así que esta manera siempre presente esta habilidad con voz alta con entonación, ritmo y pausa apropiados. Esto permite una mejor comprensión del texto.

Ante ello (Del Risco, 2008). Sostiene, Si un individuo trasluce sus ideas o pensamientos de un modo pausado esto ocasionara que el ritmo de procesar la información de los pensamientos tenga dificultades de coherencia en el oyente porque a esta información se le adherirá otros pensamientos por lo tanto se enredará tal y no comprenderá el mensaje, se requiere que el hablante haga pausas, remarque las palabras o depare las ideas para que sea comprendido.

El individuo en esta sociedad ejecuta una labor inminente que es de reforzar la unidad social entre sus habitantes al buscar y rescatar una identidad además de estimular la capacidad de liderar y a su vez de hacer su manifestación a través de las expresiones orales y sobretodo en la enseñanza, de este manera se efectuará a través Constitución Política del Perú Art. 2, Ley de carrera Pública magisterial 29062 la cual considera solemnemente el de atribuir y de formar lideres con valores y el Diseño curricular Nacional a través de estos estamentos legales todas estas expresiones propias y de liderazgo refuerzan a la educación de inclusión social y en la práctica de valores por lo que deben manifestar complacientemente y a la vez volcarlas hacia la sociedad (Redacción Gestión, 2007).

La Historia y en particular los liderazgos internacionales nos conllevan a sumergirse de manera perspicaz como el hombre en su formación es relativamente insurgente, belicoso y hasta rebelde. Generalmente los modelos o teorías han pasado por un proceso transitorio y gran parte de su investigación se ha denotado una extensiva relación transaccional donde concurrentemente se debe a un intercambio de intereses proporcional a las etapas de liderar en su sociedad entre líder-colaborador, que es un estilo de liderazgo que si este está bien aplicado va a producir los resultados positivos en cuanto a rendimiento y la satisfacción en ciertos líderes que consiguen efectos extraordinarios en las actitudes y comportamientos de sus adeptos. Las culturas en su proceso de existencia fueron capaces de una

actividad muy avanzada las que en múltiples estados de su apogeo fueron movidos por el espíritu de liderazgo, es decir, capaz de gobernar cada estado también utilizó un medio de convencimiento en sus sociedad que es la palabra o la lengua , arma genuina y potencialmente única para mover masas como un huracán enfadado que puede destruir todo a su alrededor, y eso se da a través de la expresión oral el gran poder de transformar pero cabe resaltar nuestro desarrollo social de líderes y expresión propia de gobernar pasa por la expresión avasallada.

“El paradigma transformacional lució y atinó a que las corrientes tradicionales impulsaron aspectos inherentes sobre liderazgo y que en su proceso de estancamiento además que hasta la impulsiva situación en la que se encontraba un líder en una relación directa con los subordinados además la motivación es el ente que permite la mejoría del comportamiento de los adeptos, por lo tanto de las aportaciones más notables es el liderazgo transformacional y el liderazgo carismático” (Ramos, 2005, p.87).

El liderazgo transformacional considerada una fase de reorganización donde su identidad se aleja de los enfoques tradicionales y se ajusta a aspectos claves de la cultura organizacional en la protesta manifestada de la tales como la valoración del talento humano, el desarrollo del personal y el mejoramiento del clima laboral. (Fernández y Quintero, 2017).

Para Yukl y Van Fleet (1992), el prototipo que exterioriza el liderazgo transformacional es visto como una acción proactiva que es de manera heterogénea pues tiene un abanico de elementos divergentes de los diferentes enfoques anteriores (rasgos, conductas del líder y situaciones), pero desde una perspectiva mucho más amplia.

La conciencia de los valores propios intrínseco que a su vez se convierte en el arte perfecto quien genera y nos coloca frente al conocimiento de lo elemental de la vivencia del hombre en el tiempo específico en la cual el pensamiento se vuelve en su aliado en el espacio de lo educativo su sistematización y su organización se convierte en procedimientos que van en búsquedas y a las actuales tendencias que movilizan la cultura hacia la globalización.

Lussier & Achua (2002), ya con fundamento sobre el liderazgo Carismático, Burns (1978) distinguen que existen dos distinciones que sobresalen del liderazgo, cabe señalar que en el lapso del tiempo de han venido evolucionando de manera significativa el liderazgo transformacional y el transformacional es más se puede determinar como la acción propia de la palabra que adquirió en todas las culturas de sus etapas como un proceso de generalización del líder que con cautela o significancia logra alcanzar. La consolidación de las sociedades de un cambio sustancial de saber dirigir un liderazgo transformacional correctamente con bases patentemente motivacionales y organizacionales en un país o una región es se dio en el siglo XX, mostrando un aspecto inherente a la valoración de sus tradiciones y costumbres de transformación social.

Bass y Avolio (1994), manifestaron en sus investigaciones una propuesta de alternar un modelo de liderazgo que a su vez tenga un sentido de organización trascendental y que tenga la capacidad de surgir en todos sus elementos al que denominaron Modelo de Liderazgo del Rango Total 1 quien tiene la basta acción de abarcar aspectos solventes y de conceptualización donde las dimensiones y nociones del liderazgo transformacional, transaccional y el liderazgo pasivo/evitados, sean capaces de involucrarse en sus variables de resultados así como el esfuerzo adicional requerido para alcanzar los objetivos.

Al entender que la sociedad se enrumba en sectores desconocidos y a la vez que se descubren nuevas brechas en ella se sostiene un desconocimiento de aplicar estrategias especifica de forma lideral y discursiva para predominar un estado o región con el único anhelo de cimentar ideas, pensamientos y principios solidos que se mantengan en el tiempo como un veraz quehacer con el desarrollo de las habilidades y estilos de liderazgo y sus dimensiones con el apoyo de la palabra permiten ser influenciados por el sentido de conveniencia y de convencimiento que se puede dar a través del uso de múltiples herramientas que permiten medir y diseñar un perfil estético en la dimensión que se quiere, se puede decir que para ello es necesario el manejo del lenguaje, la composición y la expresión elementos que hacen que el seguidor esté atento al mensaje que este emite el perfil de liderazgo efectivo (Yukl, 2002).

Vygotsky (1987) a través del tiempo se ha ganado el atípico renombre de precursor del constructivismo social, se puede decir que es el insigne que los demás investigadores de índole social, educativo y organizacionales han fundamentado sus investigaciones y diversas concepciones sociales sobre el aprendizaje cabe resaltar que algunos de ellos han permitido ampliar más sus horizontes de sus postulados para Vygotsky su esencia de investigación se basa y consiste al individuo que lo estima como algo vivaz por la muestra de efecto de su presencia en el proceso histórico que este reside donde el lenguaje es el ente influyente y que se desempeña en un rol esencial. Para

Vigotsky en sus trabajos de investigación acentúa que discrimina dos líneas de desarrollo de las cuales se desprende y que a su vez que explicaban la construcción y por ende la complejión de los procesos Psicológicos la cual se denota en: la línea cultural del desarrollo y la línea natural de desarrollo.

Cabe resaltar que la niñez en su proceso de crecimiento pasa por un desarrollo cultural y social que a su vez este se caracteriza en la actuación propia del hecho durante un lapso teniendo en cuenta el efecto de las condiciones que este tuvo en su organismo que este presenta, cabalmente en el desarrollo cultural se denota con parcialidad todo este proceso de crecimiento, maduración y desarrollo orgánico del niño además se constituye en la unidad sistemática con estos procesos pero solo se consolida mediante el proceso de abstracción que a su vez lo podemos deslindar en un conjunto de proceso del otro. Al concretizar este proceso se puede visualizar que aparece en dos fases de manera individual y social pero con su contexto propio por tanto la ejecución de todas las funciones psicológicas que este realiza siempre va originar un cúmulo de interrelaciones entre los seres humanos (Baquero, 1997).

Vygotsky (Woolfolk, 1999) propone en su postulado que el desarrollo cognoscitivo solo va hacer determinante porque solo dependerá del individuo que se rige en todo su contexto es allí donde este se desenvuelve y procesa el desarrollo

cognoscitivo para ello necesita el ambiente que le permite la interacción cíclica por lo que estos individuos tienen un papel preponderante de guía, como también del maestro para el niño porque la basta información que este percibe es un apoyo necesario y sostenible para su crecimiento intelectual por lo que a este tipo de medio de aporte que es una ayuda inherente se la denomina escalón porque asume que subió un peldaño más de aprendizaje social.

Para Vygotsky (1986) sostenida en su teoría amplifica que el proceso cíclico que pasa el estudiante no es extraño a su desarrollo cognitivo todo se ve inmiscuido por el contexto socio cultural, es decir, se conlleva en su proceso de socialización por lo que según este planteamiento de ideas en el aprendizaje de ciclo escolar precede al desarrollo; cabe consolidar que las personas en nuestra sociedad se consolidan cuando se construye una forma ideal desde afuera hacia adentro porque se mueven, conviven y aprenden a usar las relaciones sociales por lo tanto, queda a estipularse que la instrucción y el aprendizaje son los factores que es lo aquello que se aprende y que a su vez este precede a la propia conciencia la cual es la que motiva y a la actividad psíquica individual la cual consolida lo actitudinal y potencial activo.

La educación es un proceso de la praxis que ejecuta un individuo el cual adquiere con tal facilidad un aprendizaje para ello es necesario sus macro habilidades que lo efectúe a través de sus habilidades, valores, creencias y hábitos de manera globalizada e integra para así tener una mejor performance armónica en sus resultados para la consolidación como una de las fuentes del desarrollo. (Tirado et al., 2010).

Vygotsky (1987) sustenta la zona de desarrollo próximo (ZDP) donde se muestra íntegramente los ciclos evolutivos y que se han realizado con un cumplimiento de calidad para lo cual se mide, mediante test, pero haciendo hincapié que este sea para el nivel mental de los niños porque esta información recabada se parte del supuesto o conjetura porque las actividades que este realiza son únicamente

evolutivas porque los pueden realizar por sí solo, es decir sin ayuda parcial por lo que estos van a presentar indicadores de las capacidades mentales ejecutadas. Atenuando a la expectativa del proceso cíclico que se efectúa con los demás en su segundo nivel evolutivo nos da a conocer un aspecto inherente ante lo que manifiesta una dificultad o circunstancia apreciable que el niño no puede solucionar por sí solo porque este tiene que tener apoyo importante de una persona con experiencia que a su vez lo vuelve capaz para resolver una dificultad con ayuda, e introduce así su noción.

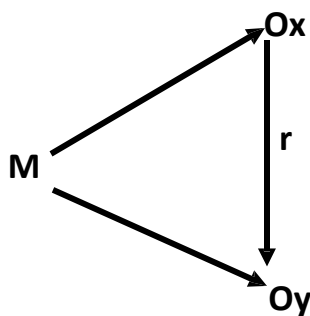
Vygotsky en su teoría señala sustancialmente la ZDP "Es solo la distancia entre el nivel real de desarrollo, por lo que hay un lapso que permite determinar la acción de la capacidad al tratar de solucionar de manera independientemente un problema además se tiende a que el nivel de desarrollo potencial se puede determinar de una manera más certera a través de la resolución de un problema pero siempre debe estar con la guía de un adulto o una persona con experiencia" (Hernández, 1997).

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

En esta perspectiva este trabajo de investigación se efectuará con la acción consistente, profunda y metodológica por lo que se debe emplear un conglomerado de recursos en el cual se incluye un proceso de sistematización en todas las actividades que son articuladas entre sí, por lo que este encamina hacia un propósito en el uso eficiente de los recursos de los procedimientos para ejecutarlos, es por ello que se basará en una investigación básica porque se fundamentó en argumento teóricos además se encaminará al acopio de datos conforme a la sujeción de los grupos de trabajo atenuando con la pretensión de dar a conocer la relación que se da en los datos (Landeo 2007).

El diseño de Investigación es no experimental, correlacional causal (Hernández, Fernández y Baptista, 2014). Este consiste en que brindará una muestra no probabilística de 35 estudiantes por grado, en el liderazgo transformacional con sus cinco dimensiones, en la Expresión Oral aplicaremos sus cuatro dimensiones. Asimismo, se aplica dos test, la primera para el variable liderazgo transformacional y la segunda expresión oral.



Dónde:

M = Muestra de investigación

Ox = Observaciones de la variable Liderazgo transformacional.

Oy = Observaciones de la variable expresión Oral

r = Índice de relación entre ambas variables.

3.2. Variables y operacionalización

La Variable independiente es Liderazgo Transformacional, la que tiende a relacionar imperiosamente con aspectos de valores morales es decir manifiesta a través de la forma ética que predomina su performance con acciones que admiten positivamente ante las carencias que presentan los subordinados o seguidores; además permite en los directivos influenciar e incidir en sus docentes o seguidores en torno al objetivo previsto, de esta manera reconozcan y atribuyan el mando que tiene director cabe incidir permanentemente ante los vínculos interpersonales que se debe dar entre docentes y directores por lo cual beneficiará a toda organización educativa (Bass & Riggio, 2006). Las dimensiones que presentan son: La motivación Inspiracional, la estimulación intelectual la consideración individualizada y la influencia Idealizada.

Por otro lado, la variable dependiente es la Expresión Oral. Becerra (2004, p. 83) manifiesta que, a través de la expresión oral, brinda la capacidad a los seres humanos de vivir plenamente, fomentando su capacidad de vincularse con sus pares, en un espacio social; de esta forma colaborará más con la comunidad, alcanzando la expresión verbal, desarrollando una estrategia natural y persuasiva; tomando en cuenta la fluidez, armonía y coherencia. Esta variable en su honrar camino a su realización se cimienta en las siguientes dimensiones: Aspectos lingüísticos la voz, la pronunciación, el volumen y la fluidez.

3.3. Población (criterios de selección), muestra, muestreo, unidad de análisis

Población: La población estudiantil está compuesta por 175 estudiantes de nivel secundario del cuarto grado I.E. Florencia de Mora de Sandoval, mientras que la población docente de la misma institución cuenta con 46 miembros, de los cuales se trabajará solo con 19 docentes en la jurisdicción de la UGEL Sánchez Carrión, Provincia de Sánchez Carrión - Huamachuco-2020.

Muestra: Debido a la facilidad de acceso a la población estudiantil y a que no demanda mayor inversión económica y de tiempo se decidió tomar como muestra a todos los 175 estudiantes, mientras que la muestra de docentes fue en un número de 19 miembros que dictan los cursos de Comunicación, CTA, Matemáticas, Ciencias Sociales, Arte, DPCC, Educación física y Religión dónde se evalúa la variable de expresión oral en el contexto del curso.

Muestreo: No se aplicó muestreo en la población estudiantil, mientras que la muestra de docentes se ha tomado el 100 % de la población bajo estudio según los cursos relacionados a la variable expresión oral.

El procedimiento consistió en aplicar el test de liderazgo transformacional a cada docente, luego asignar aleatoriamente alrededor de $175/19 \approx 9 (\pm 1)$ estudiantes a ser evaluados por cada docente con el test de expresión oral, distribuidos en las secciones dónde dicta, de tal manera que un estudiante es evaluado por un solo docente, quedando la muestra distribuida como se muestra en la Tabla 1.

Tabla 1*Distribución y selección de la muestra de estudiantes.**Nota: Registros del cuarto grado de nivel secundario de la I.E. Florencia de Mora de Sandoval, 2020. Elaboración propia.*

Curso	Código de docente	Estudiantes por Sección					Total
		A	B	C	D	E	
Comunicación	1	3			7		10
	10		9				9
	13			6		2	8
CTA	3	9					9
	11		3	4	3		10
	19					9	9
Matemática	5	3	6				9
	14			4	3	2	9
Ciencias Sociales	2	2	2	3	3		10
	18					9	9
Arte	9	2	4	4			10
	17				6	3	9
DPCC	4	9					9
	12		2	4	2	2	10
Ed. Física	6	3	3	4			10
	15				4	4	8
Inglés	8	2	4	4			10
	16				5	4	9
Religión	7	2	2	2	2		8
Total	19	35	35	35	35	35	175

*Nota: Registros del cuarto grado de nivel secundario de la I.E. Florencia de Mora de Sandoval, 2020.**Elaboración propia.*

3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Las técnicas son el conjunto de reglas y procedimientos adecuados a las variables de estudio que me permiten establecer la relación con el objeto de la investigación (Arias, 2012). Cabalmente este trabajo de investigación está considerando las técnicas e instrumentos adecuados a las variables de estudio o como aquellos elementos que se hacen de manera empírica por el investigador como el que presento en forma básica de la experiencia investigativa que realizo.

La técnica que empleado es el test la cual señala cómo se va hacer para lograr un aporte de acuerdo a la problemática, pero con un fin propuesto, cabe señalar que tiene un carácter pragmático y operativo. Este instrumento representa la senda por la que voy a dirigir mi investigación es quien constituye el transitar de mis variables de estudio sobre el liderazgo transformacional y el desarrollo de la expresión oral.

En el proceso del trabajo he utilizado un cuestionario con preguntas referentes a mis variables de investigación cuyo mecanismo se va a utilizar para recolectar y registrar la información debida y detallada, es decir, es la herramienta con la que cuento para documentar la información recabada de la realidad de ambas variables que voy a ejecutar, atenuando a este trabajo del taller a realizar, tomaré como referencia a Hernández et. (2014, p. 217), quienes comentan que los cuestionarios son documentos que contienen preguntas correspondientes al tema de estudio, estas son claras y objetivas. El instrumento es Validado por cinco expertos doctores en educación, verán la pertinencia y consolidación de las dimensiones, las cuales conllevan los indicadores e ítem, la redacción, claridad y coherencia e ellos. Los expertos aportarán sus sugerencias si esta amerita, que será aplicada para determinar en el liderazgo transformacional con sus cinco dimensiones y en la Expresión Oral sus cuatro dimensiones. Para verificar la confiabilidad se va a aplicar el test a los docentes que no pertenecen a la muestra, pero con tipología similar. Posteriormente se determinará el Coeficiente Alpha de Cronbach 3

3.5 Procedimientos

Los procedimientos de las técnicas e instrumentos al realizarla permitirán alcanzar la recolección de datos que nos permitirán tener un acceso directo a toda la información de esta manera el investigador alcanzará su objetivo. En tal sentido se amerita en la ejecución de ello la adquisición de los resultados por lo que se determina a través de un proceso sistemático y verosímil por lo que cada instrumento se otorgará a cada investigado quienes marcarán su respuesta en cada interrogante o en sus dimensiones de sus variables que son del liderazgo y de la expresión oral, además se analizará y realizará una marcación numérica de los estudios descriptivos de cada variable conllevados a la ejecución de la parte estadística que es la media, desviación estándar para luego ser expuestos en gráficos y tablas que a su vez serán quienes expresen de manera analítica los resultados obtenidos.

3.6 Método de análisis de datos

El análisis de los datos se realizó en los softwares MS Excel y SPSS, aplicando la estadística descriptiva debido a que se trabaja con toda la población de estudiantes y con una muestra por conveniencia de docentes, resumiéndose los resultados en tablas de distribución de frecuencias simples y porcentuales para identificar el nivel predominante en cada variable y dimensión. Posteriormente se analizó la normalidad de las variables mediante estadísticos descriptivos como la media, mediana, moda y especialmente los índices de asimetría estándar y curtosis o concentración estándar, identificándose una distribución diferente a la normal en los puntajes de las dimensiones de ambas variables, decidiéndose medir la relación mediante el coeficiente de correlación de Spearman y contrastar las hipótesis planteadas con un nivel de significancia de Alfa=0.05.

3.7 Aspectos éticos

Se considerará los principios, normas y políticas internas de la Institución Educativa Florencia de Mora, UGEL Sánchez Carrión, Provincia de Sánchez Carrión, además de las instrucciones expuestas que se encaminan de manera social a toda la comunidad educativa de Huamachuco.

IV. RESULTADOS

Tabla 2

Nivel de liderazgo transformacional en docentes de la Institución Educativa Florencia de Mora de Sandoval - Huamachuco -2020

Variable	Alto		Medio		Bajo		Total	
	n	%	n	%	n	%	n	%
Liderazgo Transformacional	8	42	11	58	0	0	19	100
Motivación Inspiracional	4	21	13	68	2	11	19	100
Estimulación Intelectual	7	37	12	63	0	0	19	100
Consideración Individualizada	12	63	7	37	0	0	19	100
Influencia Idealizada	8	42	9	47	2	11	19	100

Nota: Aplicación del cuestionario de Liderazgo Transformacional en docentes de la Institución Educativa Florencia de Mora de Sandoval - Huamachuco -2020

En la Tabla 2, se muestra un Liderazgo transformacional docente de nivel medio en un 58% con tendencia hacia un nivel alto en un 42%, explicado por una motivación Inspiracional de nivel medio en un 68% con tendencia hacia un nivel alto en un 21%, una estimulación intelectual de nivel medio en un 63% con tendencia hacia un nivel alto en un 37%, una Influencia idealizada de nivel medio en un 47% con tendencia hacia un nivel alto en un 42% y una consideración individualizada de nivel alto en un 63% de los docentes de la Institución Educativa Florencia de Mora de Sandoval - Huamachuco -2020

Tabla 3

Nivel de Expresión oral en los estudiantes de cuarto grado, de la Institución Educativa Florencia de Mora de Sandoval - Huamachuco -2020

Variable	Alto		Medio		Bajo		Total	
	n	%	n	%	n	%	n	%
Expresión oral	32	18	111	63	32	18	175	100
Aspecto Lingüístico	44	25	90	51	41	23	175	100
La voz	42	24	102	58	31	18	175	100
La pronunciación	43	25	94	54	38	22	175	100
El volumen	34	19	96	55	45	26	175	100
La fluidez	37	21	90	51	48	27	175	100

Nota: Aplicación del cuestionario de Liderazgo Transformacional en estudiantes del cuarto grado de secundaria de la Institución Educativa Florencia de Mora de Sandoval - Huamachuco -2020

En la Tabla 3, se muestra un desarrollo de la expresión oral de nivel medio en un 63%, explicado por un desarrollo del aspecto lingüístico de nivel medio en un 51% al igual que en el desarrollo de la pronunciación en un 54%, además un desarrollo de la voz de nivel medio en un 58% con tendencia hacia un nivel alto en un 24% y un desarrollo del volumen de nivel medio en un 55% con tendencia hacia un nivel bajo al igual que un desarrollo de la fluidez de nivel medio en un 51% con tendencia hacia un nivel bajo en un 27% de los en estudiantes del cuarto grado de secundaria de la Institución Educativa Florencia de Mora de Sandoval - Huamachuco -2020.

Tabla 4

Análisis descriptivo de la normalidad en el Liderazgo Transformacional Docente y la Expresión oral en estudiantes de cuarto grado, de la Institución Educativa Florencia de Mora de Sandoval - Huamachuco -2020

Variables	N	M	Me	Mo	DE	K-S	p
Liderazgo Transformacional	19	70,1	71	74	9,48	.105	<.001
Motivación Inspiracional	19	15,7	16	18	2,78	.165	<.001
Estimulación Intelectual	19	17,8	17	14	3,69	.164	<.001
Consideración Individualizada	19	18,8	19	19	3,45	.159	<.001
Influencia Idealizada	19	17,8	18	16	4,56	.092	<.001
Expresión oral	175	59,9	60	60	12,69	.088	.002
Aspecto lingüístico	175	12,0	12	12	3,07	.098	<.001
La voz	175	12,2	12	10	3,04	.091	.001
La pronunciación	175	12,1	12	10	3,15	.092	.001
El volumen	175	11,8	11	10	3,27	.104	<.001
La fluidez	175	11,8	12	10	3,30	.097	<.001

Nota: N: Sujetos en la muestra, M: Media; Me: Mediana; Mo: Moda; DE: Desviación estándar; K-S: Estadístico de Kolmogorov-Smirnov; p: Significancia

En la tabla 4, se muestran estadísticos de tendencia central como la media, mediana, moda, desviación estándar que servirán como línea base para evaluar futuros cambios debido a la implementación de las sugerencias de la presente investigación, además se evalúa la normalidad mediante la prueba de Kolmogorov-Smirnov, encontrándose una diferencia estadísticamente significativa ($p < .05$) entre la distribución de los puntajes de las variables con la distribución normal. En consecuencia, se decide utilizar el coeficiente de correlación no paramétrico de Spearman rs para medir la relación entre las variables.

Tabla 5

Influencia del Liderazgo Transformacional Docente en la Expresión oral y sus dimensiones en estudiantes de cuarto grado de secundaria de la Institución Educativa Florencia de Mora de Sandoval - Huamachuco -2020

Variables		rs	p
V. Independiente	V. Dependiente		
Liderazgo Transformacional	Expresión oral	.409	<.001
	Aspecto Lingüístico	.330	<.001
	La voz	.335	<.001
	La pronunciación	.369	<.001
	El volumen	.268	<.001
	La fluidez	.326	<.001

Nota: rs: Coeficiente de correlación de Spearman; p: Significancia

En la Tabla 5, se muestra una influencia positiva y estadísticamente significativa ($p < .05$) del Liderazgo Transformacional Docente sobre el desarrollo de la Expresión Oral ($rs = .409$; $p < .001$), con una mayor influencia sobre sus dimensiones de Aspectos Lingüísticos ($rs = .330$; $p < .001$), el desarrollo de la voz ($rs = .335$; $p < .001$), la pronunciación ($rs = .369$; $p < .001$) y la fluidez, ($rs = .326$; $p < .001$) y una menor influencia positiva y estadísticamente significativa ($p < .05$) sobre el desarrollo del volumen ($rs = .268$; $p < .001$) de la expresión oral de los estudiantes de cuarto grado de secundaria de la Institución Educativa Florencia de Mora de Sandoval - Huamachuco -2020.

Tabla 6

Influencia de la Motivación Inspiracional Docente en la Expresión oral y sus dimensiones en estudiantes de cuarto grado de secundaria de la Institución Educativa Florencia de Mora de Sandoval - Huamachuco -2020

Variables		rs	p
V. Independiente	V. Dependiente		
Motivación Inspiracional	Expresión oral	,278	<.001
	Aspecto Lingüístico	,216	.004
	La voz	,248	.001
	La pronunciación	,402	<.001
	El volumen	,125	.099
	La fluidez	,202	.007

Nota: rs: Coeficiente de correlación de Spearman; p: Significancia

En la Tabla 6, se muestra una influencia positiva y estadísticamente significativa ($p < .05$) de la Motivación Inspiracional docente sobre el desarrollo de la Expresión Oral ($rs = .278$; $p < .001$) y sus dimensiones de Aspectos Lingüísticos ($rs = .216$, $p = .004$), el desarrollo de la voz ($rs = .248$, $p = .001$) y la fluidez ($rs = .202$, $p = .007$), además una influencia positiva y estadísticamente significativa ($p < .05$) sobre la pronunciación ($rs = .402$) y una influencia no significativa ($p \geq .05$) sobre El volumen de la expresión oral de los estudiantes de cuarto grado de secundaria de la Institución Educativa Florencia de Mora de Sandoval - Huamachuco -2020.

Tabla 7

Influencia de la Estimulación Intelectual Docente en la Expresión oral y sus dimensiones en estudiantes de cuarto grado de secundaria de la Institución Educativa Florencia de Mora de Sandoval - Huamachuco -2020

Variables		rs	p
V. Independiente	V. Dependiente		
Estimulación Intelectual	Expresión oral	,355	<.001
	Aspecto Lingüístico	,277	<.001
	La voz	,346	<.001
	La pronunciación	,314	<.001
	El volumen	,196	.009
	La fluidez	,284	<.001

Nota: rs: Coeficiente de correlación de Spearman; p: Significancia

En la Tabla 7, se muestra una influencia positiva y estadísticamente significativa ($p < .05$) de la Estimulación Intelectual Docente sobre el desarrollo de la Expresión Oral ($rs = .355$; $p < .001$), el desarrollo de la voz ($rs = .346$; $p < .001$) y la pronunciación ($rs = .314$; $p < .001$), además una menor influencia positiva y estadísticamente significativa ($p < .05$) sobre el desarrollo del aspecto lingüístico ($rs = .277$; $p < .001$), el volumen ($rs = .196$; $p = .009$) y la fluidez ($rs = .284$; $p < .001$) de la expresión oral de los estudiantes de cuarto grado de secundaria de la Institución Educativa Florencia de Mora de Sandoval - Huamachuco -2020.

Tabla 8

Influencia de la Consideración Individualizada Docente en la Expresión oral y sus dimensiones en estudiantes de cuarto grado de secundaria de la Institución Educativa Florencia de Mora de Sandoval - Huamachuco -2020

Variables		rs	p
V. Independiente	V. Dependiente		
Consideración Individualizada	Expresión oral	,349	<.001
	Aspecto Lingüístico	,228	.002
	La voz	,266	<.001
	La pronunciación	,158	.036
	El volumen	,363	<.001
	La fluidez	,223	.003

Nota: rs: Coeficiente de correlación de Spearman; p: Significancia

En la Tabla 8, se muestra una influencia positiva y estadísticamente significativa ($p < .05$) de la Consideración Individualizada Docente sobre el desarrollo de la Expresión Oral ($rs = .349$; $p < .001$) y el desarrollo del volumen ($rs = .363$; $p < .001$), además una menor influencia positiva y estadísticamente significativa ($p < .05$) sobre el desarrollo del aspecto lingüístico ($rs = .228$; $p = .002$), la voz ($rs = .266$; $p < .001$), la pronunciación ($rs = .158$; $p = .036$) y la fluidez ($rs = .223$; $p = .003$) de la expresión oral de los estudiantes de cuarto grado de secundaria de la Institución Educativa Florencia de Mora de Sandoval - Huamachuco -2020.

Tabla 9

Influencia de la Influencia Idealizada Docente en la Expresión oral y sus dimensiones en estudiantes de cuarto grado de secundaria de la Institución Educativa Florencia de Mora de Sandoval - Huamachuco -2020

Variables		rs	p
V. Independiente	V. Dependiente		
Influencia Idealizada	Expresión oral	,247	.001
	Aspecto Lingüístico	,240	.001
	La voz	,099	.190
	La pronunciación	,206	.006
	El volumen	,209	.006
	La fluidez	,273	<.001

Nota: rs: Coeficiente de correlación de Spearman; p: Significancia

En la Tabla 9, se muestra una influencia positiva de la Influencia Idealizada Docente sobre el desarrollo de la Expresión Oral ($rs=.247$; $p=.001$), el desarrollo del aspecto lingüístico ($rs=.240$; $p=.001$), la pronunciación ($rs=.206$; $p=.006$), el volumen ($rs=.209$; $p=.006$) y la fluidez ($rs=.223$; $p<.001$), además una influencia no significativa ($p \geq .05$) sobre el desarrollo de la voz en la expresión oral de los estudiantes de cuarto grado de secundaria de la Institución Educativa Florencia de Mora de Sandoval - Huamachuco -2020.

V. DISCUSIÓN

En la actualidad, el rol que desempeñan los docentes en la formación y aprendizaje de los estudiantes, es cada vez más crucial, aunado a esto, una capacidad importante es la del liderazgo, que al ponerse en práctica mediante una buena comunicación del docente hacia los alumnos, a través de estrategias y empleando una buena motivación, contribuye a que tengan un desarrollo más seguro y positivo. De acuerdo a los resultados analizados a partir de la evaluación realizada en la muestra seleccionada se puede evidenciar que:

En la Tabla 2, se muestra un Liderazgo transformacional docente de nivel medio en un 58% con tendencia hacia un nivel alto en un 42%, explicado por una motivación Inspiracional de nivel medio en un 68% con tendencia hacia un nivel alto en un 21%, una estimulación intelectual de nivel medio en un 63% con tendencia hacia un nivel alto en un 37%, una Influencia idealizada de nivel medio en un 47% con tendencia hacia un nivel alto en un 42% y una consideración individualizada de nivel alto en un 63% de los docentes de la Institución Educativa Florencia de Mora de Sandoval - Huamachuco -2020. Esto permite apreciar que los docentes tienen una adecuada capacidad para motivar, instruir y orientar a los estudiantes a través del acompañamiento y guía constante (Alfonso et al., 1999), al respecto, tomando en cuenta lo referido por Camarero (2015) esto contribuye a que se considere necesario que todos los docentes desarrollen esta capacidad, ya que permite que los estudiantes logren alcanzar las metas propuestas y tengan un mejor desenvolvimiento académico. En torno al liderazgo, resulta oportuno y adecuado, lo encontrado, ya que este perfil presente, ayuda a los estudiantes en sus acciones y da relevancia en su prospecto como ser humano, permitiendo que se genere un futuro promisor (que es a donde queremos llegar), va a demandar de un colosal arquetipo de componentes para su desarrollo competitivo (Bolívar, 2010). A la vez, se puede considerar que al estar presente el liderazgo, como una cualidad o capacidad de los docentes, esto promueve un motivo singular hacia una excelente oportunidad para generar trabajos concernientes a ser un buen líder transformacional, capaz de traslucir conocimientos, acciones de empatía y

comprensión, estas se interpretan en un sentido articulado, conllevado hacia el sector educativo permitirá mejorar la calidad del estudiantes y de ser a la vez un futuro profesional, y así de la más manera óptima podrá enfocarse a los nuevos desafíos convirtiéndose en un entendido.

En la Tabla 3, En la Tabla 3, se muestra un desarrollo de la expresión oral de nivel medio en un 63%, explicado por un desarrollo del aspecto lingüístico de nivel medio en un 51% al igual que en el desarrollo de la pronunciación en un 54%, además un desarrollo de la voz de nivel medio en un 58% con tendencia hacia un nivel alto en un 24% y un desarrollo del volumen de nivel medio en un 55% con tendencia hacia un nivel bajo al igual que un desarrollo de la fluidez de nivel medio en un 51% con tendencia hacia un nivel bajo en un 27% de los estudiantes del cuarto grado de secundaria de la Institución Educativa Florencia de Mora de Sandoval - Huamachuco -2020. Resultados que permiten evidenciar que los estudiantes han logrado desarrollar su expresión oral, es decir, logran comunicar de forma fluida, coherente y oportuna aquello que desean transmitir a aquellos con los que interactúan (Poyatos, 1994). Además se puede evidenciar, que los estudiantes tienen una mayor calidad en su elocución, contribuyendo a que den mensajes claros y acordes a la situación y contexto. Asimismo, tomando en cuenta lo referido por Laurane (2016) se puede considerar que la I.E. ha logrado cumplir con un rol positivo en el proceso que se desenvuelve las competencias comunicativas del estudiante y contribuyendo en el buen fortalecimiento de los líderes capaz de transformar su mundo vertiginoso en el que está sumergido, lleno de competencias y desafíos; uno de los factores que debe desarrollar el estudiante para enfrentar es especialmente la expresión oral, debido a la importancia académica, social, cultural y personal (Michán, 2018). Además, esto se ha logrado con el uso correcto fonéticamente de la lengua bajo la guía de los docentes que cumplen un buen rol de líder, proponen ideas innovadoras para lograr el desenvolvimiento oral eficiente del estudiante en la que el acompañamiento para la producción de textos académicos, para lo cual la expresión oral se convierte en una cimiento

competitiva que se ejecuta constantemente y que responde cotidianamente a la necesidad del ser humano es su uso de la comunicación (Castillo, 2008).

En la Tabla 5, se muestra una influencia positiva y estadísticamente significativa ($p < .05$) del Liderazgo Transformacional Docente sobre el desarrollo de la Expresión Oral ($r_s = .409$; $p < .001$), con una mayor influencia sobre sus dimensiones de Aspectos Lingüísticos ($r_s = .330$; $p < .001$), el desarrollo de la voz ($r_s = .335$; $p < .001$), la pronunciación ($r_s = .369$; $p < .001$) y la fluidez, ($r_s = .326$; $p < .001$) y una menor influencia positiva y estadísticamente significativa ($p < .05$) sobre el desarrollo del volumen ($r_s = .268$; $p < .001$) de la expresión oral de los estudiantes de cuarto grado de secundaria de la Institución Educativa Florencia de Mora de Sandoval - Huamachuco -2020. Es decir, cuando existe un adecuado liderazgo transformacional, comprendida como la capacidad para motivar, emplear estrategias innovadoras y tener un acompañamiento positivo (Becerra, 2014), esto influye de manera positiva en la capacidad de los estudiantes para tener una mayor y mejor elocución, así como coherencia, fluidez y facilidad para expresar aquello que piensan, sienten o deban sustentar a nivel académico; frente a esto, es importante tomar en cuenta que cada persona debe ser buen comunicador social, este debe utilizar bien el cúmulo de elementos que marcaran las pautas de la competencia oral, desde un panorama contextual hacia lo personal, es decir, de receptores u odores, gravita al en haber una boyante de competencias y capacidades que con intensa conjetura sobre las habilidades comunicativas de lenguaje (Gutiérrez-García y Sadi, 2020). Resultados similares fueron encontrados por Méndez (2019) en su investigaciones lograron concluir que a mayor liderazgo por parte de los docentes mayor desempeño estudiantil se genera. Esto permite comprobar que el papel de los docentes es sumamente importante y que su capacidad de liderazgo, contribuye de forma importante y adecuada en el desarrollo emocional y cognitivo de los estudiantes. Al respecto, al hablar de liderazgo transformacional, debe ser visto como un proceso que conlleva a la reestructuración, que motiva a la mejora a través de los cambios en los pensamientos y actitudes, que en el entorno educativo, contribuye a que los

estudiantes experimenten mayor confianza y deseos de aprender (Fernández y Quintero, 2017).

Tomando en cuenta lo referido por Howell y Costley (2001) cuando se habla de líderes transformacionales, se asume que entre las diversas capacidades y cualidades que poseen, se encuentra la seguridad y proyectan confianza en los demás, teniendo así aceptación de aquellos con quienes interactúan a la vez este denota una clara visión hacia dónde quiere llegar.

En la Tabla 6, se muestra una influencia positiva y estadísticamente significativa ($p < .05$) de la Motivación Inspiracional docente sobre el desarrollo de la Expresión Oral ($r_s = .278$; $p < .001$) y sus dimensiones de Aspectos Lingüísticos ($r_s = .216$, $p = .004$), el desarrollo de la voz ($r_s = .248$, $p = .001$) y la fluidez ($r_s = .202$, $p = .007$), además una influencia positiva y estadísticamente significativa ($p < .05$) sobre la pronunciación ($r_s = .402$) y una influencia no significativa ($p \geq .05$) sobre El volumen de la expresión oral de los estudiantes de cuarto grado de secundaria de la Institución Educativa Florencia de Mora de Sandoval - Huamachuco -2020. Evidenciándose que cuando los docentes son capaces de motivar de manera constante y oportuna a los estudiantes a realizar sus actividades (Bass et al., 2003), esto influye de manera positiva en la expresión, fluidez, entonación y ritmo que permiten una adecuada transmisión de aquello que se pretende comunicar (Gutiérrez-García y Sadi, 2020). Esto se asemeja a lo encontrado por Cruz (2018) quien aduce que logrando un adecuado liderazgo en el centro educativo, contribuye a que la comunicación mejore y a que los estudiantes tengan un mejor desempeño y alcancen las metas propuestas. Es decir, el perfil que se encuentra presente en los docentes, comprendido como la muestra de valores pertinentes, expectativas consolidadas y contextualizadas, su visión es potencialmente innovadora, la motivación a través de estrategias recreativas ligadas a las emociones, el promover unidad, equidad, efectividad, justicia y eficiencia, basada en el empleo de los valores morales y el comunicar de manera oportuna y clara cualquier tipo de mensaje (Vásquez, 2013), contribuye a que los estudiantes experimenten mayor

confianza y elocuencia en su expresión. Reflejándose así que la motivación es clave en el desarrollo de capacidades cognitivas y emocionales en los estudiantes.

En la Tabla 7, se muestra una influencia positiva y estadísticamente significativa ($p < .05$) de la Estimulación Intelectual Docente sobre el desarrollo de la Expresión Oral ($r_s = .355$; $p < .001$), el desarrollo de la voz ($r_s = .346$; $p < .001$) y la pronunciación ($r_s = .314$; $p < .001$), además una menor influencia positiva y estadísticamente significativa ($p < .05$) sobre el desarrollo del aspecto lingüístico ($r_s = .277$; $p < .001$), el volumen ($r_s = .196$; $p = .009$) y la fluidez ($r_s = .284$; $p < .001$) de la expresión oral de los estudiantes de cuarto grado de secundaria de la Institución Educativa Florencia de Mora de Sandoval - Huamachuco -2020. Esto permite apreciar que, cuando los docentes innovan y buscan desarrollar la creatividad, esto permite que los estudiantes puedan tener una actitud crítica, tendrán mayores soluciones y respuestas (Bass et al., 2003) se influye de manera positiva en la capacidad expresiva, entonación, intensidad y continuidad para transmitir los mensajes (Gutiérrez-García y Sadi, 2020); esto guarda estrecha relación a lo encontrado por Cea (2015) quien pudo comprobar que un buen liderazgo por parte de los docentes, influye de forma positiva en sus estudiantes, generando que tengan un mejor desempeño.

Además esta competencia permite comprender que la expresión oral, es una praxis de uso colectivo en la que los estudiantes se interrelaciona con distintos tipos de agentes que pertenece a contextos socioculturales diferentes o iguales a él (Álvarez y Parra, 2015), al cumplir este efecto demográfico estas acciones adquieren un valor lingüístico tonificando y esta disyunción de la lengua oral con inventiva e incumbencia va tomando relaciones lógicas entre las ideas del texto oral, es decir, repercutiendo en lo que prefiere expresar o escuchar, y a su vez tendrá la capacidad de optar por una posición crítica frente a los contenidos el hablante y oyente. Es decir, el empleo de estrategias innovadoras y que vayan acorde al contexto, son importantes en el proceso de enseñanza y de aprendizaje que tienen los estudiantes.

En la Tabla 8, se muestra una influencia positiva y estadísticamente significativa ($p < .05$) de la Consideración Individualizada Docente sobre el desarrollo de la Expresión Oral ($r_s = .349$; $p < .001$) y el desarrollo del volumen ($r_s = .363$; $p < .001$), además una menor influencia positiva y estadísticamente significativa ($p < .05$) sobre el desarrollo del aspecto lingüístico ($r_s = .228$; $p = .002$), la voz ($r_s = .266$; $p < .001$), la pronunciación ($r_s = .158$; $p = .036$) y la fluidez ($r_s = .223$; $p = .003$) de la expresión oral de los estudiantes de cuarto grado de secundaria de la Institución Educativa Florencia de Mora de Sandoval - Huamachuco -2020. Es decir cuando los docentes tienen interés en generar entornos que permitan un mejor aprendizaje y a la vez, brindan una mayor asesoría para atender las necesidades personales de los estudiantes (Bass et al., 2003), generan una influencia directa sobre la confianza al momento de expresar los mensajes, reflejados en una correcta entonación, fluidez y pronunciación. Estrecha relación se evidencia a lo encontrado por Cruz (2018) quien sustenta que es en base a sus resultados encontrados que una actitud basada en el liderazgo por los docentes, contribuye a que los estudiantes desarrollen sus capacidades, por ende, tienen un mejor desenvolvimiento en sus actividades.

El líder transformacional docente debe tener cualidades únicas que lo hacen competente y capaz que le permitirán influir e incidir a uno o varios individuos positivamente en determinadas acciones en beneficio común; para lo cual su estilo es propio del Líder transformacional, no imita, ni finge, es decir, es auténtico y real a gran medida, capaz de sostener un equilibrio en su personalidad y lo manifiesta con sus principios morales basados en la perspectiva axiológica, permitiendo de esta manera ser un libro abierto donde sus subordinados lo observarán y tratarán de copiar e imitar todos sus antecedentes, para ello utilizará sus habilidades elocutivas conllevándolos a los subordinados a entender que ellos también tienen esa capacidad de lograrlo (González et al., 2013). Ante esto, se comprueba que el brindar apoyo y motivación de forma personal a los estudiantes, contribuye a que desarrollen mayor confianza y deseos de aprender, esto va de la mano con las buenas actitudes y disposición que muestre el docente al momento de enseñar y motivar

a que éstos, día a día, en cada ocasión, tengan confianza y puedan demostrar sus capacidades sin temor a ser juzgados o rechazados por la figura de autoridad.

En la Tabla 9, En la Tabla 9, se muestra una influencia positiva de la Influencia Idealizada Docente sobre el desarrollo de la Expresión Oral ($r_s=.247$; $p=.001$), el desarrollo del aspecto lingüístico ($r_s=.240$; $p=.001$), la pronunciación ($r_s=.206$; $p=.006$), el volumen ($r_s=.209$; $p=.006$) y la fluidez ($r_s=.223$; $p<.001$), además una influencia no significativa ($p \geq .05$) sobre el desarrollo de la voz en la expresión oral de los estudiantes de cuarto grado de secundaria de la Institución Educativa Florencia de Mora de Sandoval - Huamachuco -2020.. Conllevando a determinarse que cuando los docentes muestran respeto, admiración y buscan generar confianza (Bass et al., 2003) logran tener una influencia directa y positiva sobre las diversas capacidades que permiten a los estudiantes comunicarse de forma correcta, empleando una correcta pronunciación, fluidez y entonación. Esto se asemeja a lo encontrado por Pajares (2018) y Espinoza (2018) quienes lograron determinar una estrecha influencia entre el liderazgo transformacional por parte de los docentes en las adecuadas actitudes y mejor desempeño estudiantil y laboral.

Asimismo, cuando los docentes se ven a sí mismos, como líderes, esto contribuye a que puedan desarrollen mayor confianza, se vean como mentores, con base moral y ética en donde se proyectan valores. Al respecto, tomando en cuenta lo aportado Cuarite (2016) quien considera, al líder transformacional, como aquel que es capaz de dirigir y orientar a sus seguidores hacia un propósito teniendo en cuenta estrategias intelectuales y cognitivas, esta procura teniendo énfasis en el análisis e ideas normativas. A la vez, es quien guía estratégicamente un propósito, posee características muy peculiares pues está centrado en lo moral, aplica una serie de acciones muy meditadas y orientadas a las metas. En torno a la presente investigación, se puede considerar que esta capacidad mostrada por los docentes, ha contribuido a que los estudiantes tengan una mejor expresión oral, ha existido una gran estimulación en la

elocución, generando así el fomento y seguridad en su comunicación donde muestra todos los destellos verbales, esto permite que tengan mejores vínculos sociales (Becerra, 2004).

En base a lo encontrado, se puede comprobar la importancia que tiene el liderazgo transformacional en el desarrollo de las diversas capacidades cognitivas y emocionales en los estudiantes, lo que contribuye a que tengan un mejor desenvolvimiento en su expresión oral. El papel que desempeñan los docentes, resulta importante, en especial, cuando se perciben a sí mismos, como líderes y actúan en base a esto, siguiendo normas y valores sólidos, contribuyen a que los estudiantes desarrollen también mayor confianza e interés en el aprender. En base a lo presentado, se evidencia que los estudiantes tienen una mayor fluidez, expresión, logran articular mejor y tienen una mejor voz al transmitir sus mensajes (Almeida, 2016).

Aunado a esto, es importante tomar en cuenta que el liderazgo transformacional docente guardan relación con todos los demás integrantes de la comunidad educativa, quienes son participantes activos y eficaces que permiten un adecuado funcionamiento en todas las estrategias persuasivas para lograr un propósito común, impulsando ello hasta que se produzca una transformación y se muestre un temple en la moral interna y sus principios del individuo quien conseguirá lograr importantes y significativos resultados en los estudiantes.

VI. CONCLUSIONES.

En base a los resultados:

Se muestra un Liderazgo transformacional docente de nivel medio en un 58% con tendencia hacia un nivel alto en un 42%, explicado por una motivación Inspiracional de nivel medio en un 68% con tendencia hacia un nivel alto en un 21%, una estimulación intelectual de nivel medio en un 63% con tendencia hacia un nivel alto en un 37%, una Influencia idealizada de nivel medio en un 47% con tendencia hacia un nivel alto en un 42% y una consideración individualizada de nivel alto en un 63% de los docentes de la Institución Educativa Florencia de Mora de Sandoval - Huamachuco -2020

En la Tabla 3, se muestra un desarrollo de la expresión oral de nivel medio en un 63%, explicado por un desarrollo del aspecto lingüístico de nivel medio en un 51% al igual que en el desarrollo de la pronunciación en un 54%, además un desarrollo de la voz de nivel medio en un 58% con tendencia hacia un nivel alto en un 24% y un desarrollo del volumen de nivel medio en un 55% con tendencia hacia un nivel bajo al igual que un desarrollo de la fluidez de nivel medio en un 51% con tendencia hacia un nivel bajo en un 27% de los estudiantes del cuarto grado de secundaria de la Institución Educativa Florencia de Mora de Sandoval - Huamachuco -2020.

En la tabla 4, se muestran estadísticos de tendencia central como la media, mediana, moda, desviación estándar que servirán como línea base para evaluar futuros cambios debido a la implementación de las sugerencias de la presente investigación, además se evalúa la normalidad mediante la prueba de Kolmogorov-Smirnov, encontrándose una diferencia estadísticamente significativa ($p < .05$) entre la distribución de los puntajes de las variables con la distribución normal. En consecuencia, se decide utilizar el coeficiente de correlación no paramétrico de Spearman r_s para medir la relación entre las variables.

En la Tabla 5, se muestra una influencia positiva y estadísticamente significativa ($p < .05$) del Liderazgo Transformacional Docente sobre el desarrollo de la Expresión Oral ($r_s = .409$; $p < .001$), con una mayor influencia sobre sus dimensiones de Aspectos Lingüísticos ($r_s = .330$; $p < .001$), el desarrollo de la voz ($r_s = .335$; $p < .001$), la pronunciación ($r_s = .369$; $p < .001$) y la fluidez, ($r_s = .326$; $p < .001$) y una menor influencia positiva y estadísticamente significativa ($p < .05$) sobre el desarrollo del volumen ($r_s = .268$; $p < .001$) de la expresión oral de los estudiantes de cuarto grado de secundaria de la Institución Educativa Florencia de Mora de Sandoval - Huamachuco -2020.

En la Tabla 6, se muestra una influencia positiva y estadísticamente significativa ($p < .05$) de la Motivación Inspiracional docente sobre el desarrollo de la Expresión Oral ($r_s = .278$; $p < .001$) y sus dimensiones de Aspectos Lingüísticos ($r_s = .216$, $p = .004$), el desarrollo de la voz ($r_s = .248$, $p = .001$) y la fluidez ($r_s = .202$, $p = .007$), además una influencia positiva y estadísticamente significativa ($p < .05$) sobre la pronunciación ($r_s = .402$) y una influencia no significativa ($p \geq .05$) sobre El volumen de la expresión oral de los estudiantes de cuarto grado de secundaria de la Institución Educativa Florencia de Mora de Sandoval - Huamachuco -2020.

En la Tabla 7, se muestra una influencia positiva y estadísticamente significativa ($p < .05$) de la Estimulación Intelectual Docente sobre el desarrollo de la Expresión Oral ($r_s = .355$; $p < .001$), el desarrollo de la voz ($r_s = .346$; $p < .001$) y la pronunciación ($r_s = .314$; $p < .001$), además una menor influencia positiva y estadísticamente significativa ($p < .05$) sobre el desarrollo del aspecto lingüístico ($r_s = .277$; $p < .001$), el volumen ($r_s = .196$; $p = .009$) y la fluidez ($r_s = .284$; $p < .001$) de la expresión oral de los estudiantes de cuarto grado de secundaria de la Institución Educativa Florencia de Mora de Sandoval - Huamachuco -2020.

En la Tabla 8, se muestra una influencia positiva y estadísticamente significativa ($p < .05$) de la Consideración Individualizada Docente sobre el desarrollo de la Expresión Oral ($r_s = .349$; $p < .001$) y el desarrollo del volumen ($r_s = .363$; $p < .001$), además una menor influencia positiva y estadísticamente significativa ($p < .05$) sobre el desarrollo del aspecto lingüístico ($r_s = .228$; $p = .002$), la voz ($r_s = .266$; $p < .001$), la pronunciación ($r_s = .158$; $p = .036$) y la fluidez ($r_s = .223$; $p = .003$) de la expresión oral de los estudiantes de cuarto grado de secundaria de la Institución Educativa Florencia de Mora de Sandoval - Huamachuco -2020.

En la Tabla 9, se muestra una influencia positiva de la Influencia Idealizada Docente sobre el desarrollo de la Expresión Oral ($r_s = .247$; $p = .001$), el desarrollo del aspecto lingüístico ($r_s = .240$; $p = .001$), la pronunciación ($r_s = .206$; $p = .006$), el volumen ($r_s = .209$; $p = .006$) y la fluidez ($r_s = .223$; $p < .001$), además una influencia no significativa ($p \geq .05$) sobre el desarrollo de la voz en la expresión oral de los estudiantes de cuarto grado de secundaria de la Institución Educativa Florencia de Mora de Sandoval - Huamachuco -2020.

VII. RECOMENDACIONES.

Tomando en cuenta los resultados:

Convocar a una reunión con el personal directivo del centro educativo, para que puedan conocer los resultados y a partir de esto, se genere una toma de interés y consciencia en relación a la importancia del liderazgo transformacional que presentan los docentes y que se genere un compromiso para buscar fortalecer esta capacidad en el personal.

Generar un programa de capacitación basado en el liderazgo transformacional, donde se busque estimular cualidades como la confianza, empatía, autoconfianza y mejor toma de decisiones en los docentes, para que puedan luego tener un mejor proceso de interacción con los estudiantes y continúen estimulando la expresión oral.

Generar programas orientados a estimular la expresión oral en los estudiantes, en donde se busque fortalecer la confianza, autoestima y manejo de habilidades relacionadas a las exposiciones y disertación oral.

VIII. PROPUESTA

El Taller es conveniente en la medida que, busca mejorar en los docentes varones y mujeres en la formación de ser un Líder desarrollando además su capacidad de convencer y persuadir para el logro de sus metas en los estudiantes y además ser un paradigma para ellos. El acercamiento a las personas es de vital importancia para entablar confianza y generar procesos de transformación social sostenibles.

Practicar un taller de liderazgo siendo inclusivo y que sea capaz de influenciar positivamente a organizaciones y comunidades marca mucho la diferencia a la hora de trabajar con temáticas sociales. Se exige un trabajo intenso de observación para unir detalles, particularidades en las diferentes áreas del conocimiento; al mismo tiempo que se desarrollan habilidades expresivas, se realiza un aprestamiento en la lectura, lo poética, y la música. De igual manera, gestionará un nuevo método o una nueva estrategia para generar conocimiento valido y confiable.

Pacheco (2011), afirma que el taller es una táctica sistemática, incluso de un procedimiento psicopedagógico operativo y adecuado, cuyo propósito es considerar aspectos y criterios propios que se subrayen en su Estructura insterspeccional e interna del sujeto , en donde se desenvuelve el hombre, acariciando íntimamente el respeto, la decencia y la probidad que tiene el estudiante, permitiendo favorecer con entereza las relaciones de socialización como además las interrelaciones interpersonales, para ello de fomentará y ejecutará en los talleres una metodología activa , haciendo una retroalimentación oportuna, perspicaz y evidente en su desarrollo, para lo cual estará sujeta a un proceso de una evaluación formativa en las actividades de aprendizaje. (p 1-2)

La metodología activa considera y conjetura que el estudiante es quien predomina en el protagonismo del aprendizaje además se fundamenta en un proceso constructivo y resolutivo mostrándose en su situación contextual por ende es la que conecta directamente a los estudiantes a impulsar desenvolverse con la vida real y la aplicación práctica de sus conocimientos según las experiencias o teorías que este conoce.

El proyecto es integral, es conveniente en la medida que, busca mejorar en los docentes esa acción propia y considerativa para la mejora de sus potencialidades integrales y holísticas por lo que debe contar con una alternancia de superación en cada sesión que se realice por lo que es necesario imponentemente su actitud y las ganas de trasgredir como docente.

Practicar un liderazgo inclusivo que sea capaz de influenciar positivamente a organizaciones y comunidades marca mucho la diferencia a la hora de trabajar con temáticas sociales, principalmente cuando la pretensión es analizar las relaciones de género e impulsar el empoderamiento individual y colectivo de las mujeres.

El liderazgo es llevado a la práctica cotidianamente en distintas situaciones, todas las personas juegan papeles de liderazgo en la vida: en la familia, el trabajo, la comunidad, a niveles nacionales y más. Esto significa poder influenciar, persuadir o motivar a otras personas de formas más efectivas en los ámbitos que te interesan.

La investigación será de gran utilidad y de gran trascendencia para los niños porque permitirá, de manera directa, Permite de esta manera un aprestamiento al manejo de distintos instrumentos y materiales de uso cotidiano en su desempeño académico, lúdico, técnico e innovador dando inicio a expresiones libres y creativas sin salir de su contexto. Por tanto, estaría aportando con el asiduo de los enfoques teóricos basados en la estimulación de la coordinación y los que se manejan actualmente en cuanto al acrecentamiento de la motricidad de los estudiantes. Asimismo, los aportes relacionados con la gestión de una propuesta pedagógica, la cual configurara un cuerpo teórico y de aplicación práctica.

Se exige un trabajo intenso de observación para unir detalles, particularidades en las diferentes áreas del conocimiento; al mismo tiempo que se desarrollan habilidades manuales, se realiza un aprestamiento en la narrativa, la crónica, la poética, y la música sin necesidad de seccionar la intervención productora de conocimiento. De esta forma se incita y motiva hacia la innovación técnica con sus propios recursos. De igual manera, gestionará un nuevo método o una nueva estrategia para generar conocimiento válido y confiable.

IX. REFERENCIAS

- Arias, F. (2012). *El proyecto de investigación. Introducción a la metodología científica*. Episteme.
- Alayo, S.J. (2018). *Estrategias didácticas lúdicas para la comunicación oral en el idioma inglés en estudiantes de educación secundaria* [Tesis de Doctorado, Universidad César Vallejo]. Repositorio Institucional UCV. <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/22639>
- Alfaro (2018). *Liderazgo transformacional para mejorar el trabajo en equipo en, Instituciones Educativas* [Tesis de Doctorado, Universidad César Vallejo]. Repositorio Institucional UCV. <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/37265>
- Alfonso, I.R.; Alvero, Y. y Tillán, S. (199). *Liderazgo: un concepto que perdura*. Acimed, 7 (2).
- Almeida, M. (2016). Desarrollo de habilidades para la comunicación no verbal en la formación inicial del comunicador social. *Revista Electrónica Formación y Calidad Educativa*.
- Álvarez, Y. F. y Parra, A. L. (2015). *Fortalecimiento de la expresión oral en un contexto de interacción comunicativa* [Tesis de maestría, Universidad Pedagógica y Tecnológica de Colombia]. Repositorio Institucional de la UPTC. <https://repositorio.uptc.edu.co/bitstream/001/1513/1/TGT-149.pdf>
- Arnaéz, P. (2013). *La enseñanza de la lengua desde la perspectiva del docente*. Paradigma, 34 (2).
- Arias (2016). *La dramatización como recurso didáctico para el desarrollo de la expresión y comprensión oral en estudiantes de secundaria*. [Tesis de Doctorado, Universidad César Vallejo]. Repositorio Institucional UCV. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/4111>

- Asún, R.; Zúñiga, C. y Ayala, M.C. (2013). La formación por competencias y los estudiantes: confluencias y divergencias en la construcción del docente ideal. *Calidad en la educación*. 1 (38). <http://dx.doi.org/10.4067/S0718-45652013000100008>
- Baquero, R. (1997). *Vygotsky y el aprendizaje escolar*. Aique Grupo Editor S.A.
- Bass, B. M. & Avolio, B. (1994). *Improving organizational effectiveness through transformational leadership*. Sage.
- Bass, B.M.; Avolio, J. & Atwater, L. (1996). The Transformational and Transactional Leadership of Men and Women. *Applied Psychology*, 45 (1), 5-34. 10.1111/j.1464-0597.1996.tb00847.xCitations: 237
- Bass, B.M. (1990). From transactional to transformational leadership: Learning to share the vision. *Organizational Dynamics*, 18 (3), 19-31. [http://dx.doi.org/10.1016/0090-2616\(90\)90061-S](http://dx.doi.org/10.1016/0090-2616(90)90061-S)
- Bass, B. M. (1985). *Leadership and performance beyond expectations*. Freepress.
- Bass, B. Avolio, B., Jung, D. y Berson, Y. (2003). Predicting unit performance by assessing transformational and transactional leadership. *Journal of Applied Psychology*.pg 88 (2), 207–218.
- Bass, B. M. y Riggio, R. (2006). *Transformational leadership Mahwah*. Lawrence Erlbaum Associates, inc. Publishers. EEUU.
- Becerra, M. (2004). *Estrategias didácticas para el desarrollo de la comunicación y expresión oral en los alumnos de la preparatoria* [Tesis de maestría, Universidad Autónoma de Nuevo León]. <http://eprints.uanl.mx/7710/1/1020131285.PDF>
- Bedoya, A.E. (2016). *Del liderazgo transformacional al liderazgo prosocial: evidencias obtenidas en la dirección de organizaciones sanitarias catalanas* [Tesis de Doctorado, Universidad Autónoma de Barcelona]. <https://www.tdx.cat/bitstream/handle/10803/378371/aebr1de1.pdf?sequence=1>

- Bolívar, A. (2010). El Liderazgo Educativo y su Papel en la Mejora: Una Revisión Actual de sus Posibilidades y Limitaciones. *Psicoperspectivas*. Individuo y Sociedad, 9 (2), 9-33. <http://dx.doi.org/10.5027/psicoperspectivas-Vol9-Issue2-fulltext-112>.
- Bolívar, A (2010). *Liderazgo pedagógico: una dirección para el aprendizaje*. Universidad de Granada.
- Burns, J. M. (1978). *Leadership*. Harper & Row.
- Burns, J. (2012). *The Crisis of Leadership*. Harper y Row.
- Camarero, M (2015) *Dirección Escolar y Liderazgo: Análisis del desempeño de la figura directiva en centros de Educación Primaria de Tarragona*. [Tesis de Doctorado, Universidad de Universitat Rovira i Virgilio- Italia].
<https://www.tdx.cat/bitstream/handle/10803/403206/TESt.pdf?sequence=1>
- Capcha, K (2018). Programa de Alta Gerencia en el Liderazgo Transformacional de los Directores de las Instituciones Educativas del distrito de Yanahuanca, Pasco. [Tesis de Doctorado, Universidad César Vallejo]. Repositorio Institucional UCV. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/33268>
- Cardona, Pablo (2005). *Las Claves del Talento: La Influencia del Liderazgo en el Desarrollo del Capital Humano*. Trilla
- Castillo, J. A. (2008). El desarrollo de la expresión oral a través del taller como estrategia didáctica globalizadora Sapiens. *Revista Universitaria de Investigación*. 9 (1), 179-203.
- Cea, A. M. (2016). *Desarrollo de la competencia estratégica en el aprendizaje de la expresión oral de una lengua extranjera* [Tesis de Doctorado, Universidad de Santiago de Compostela]. <http://hdl.handle.net/10347/14706>
- Cuarite, M (2016). Liderazgo transformacional y el desempeño docente en una institución educativa de Ica. [Tesis de Doctorado, Universidad Cesar vallejo]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/18987>

- Chávez, Y. L. (2012). *Programa de desarrollo de la expresión y comprensión oral para incrementar el nivel de autoestima de los alumnos de primer grado de secundaria del colegio Cesar Arméster Valverde de Simbal* [Tesis de Maestría, Universidad Nacional de Trujillo].
- Chiavenato, I. (2002). *Administración en los nuevos tiempos*. Editorial Quebecor.
- Chimayco, S. R. (2018). *Fortaleciendo la expresión oral, a través de las exposiciones en los estudiantes de secundaria de la I.E. San Martín De Porres De Marián* [Tesis de Segunda Especialidad, Universidad San Ignacio de Loyola]. Repositorio Institucional USIL. http://repositorio.usil.edu.pe/bitstream/USIL/4133/4/2018_QUINTANA_POHL_CARLOS_LUIS.pdf
- Cohen, J. (1988). *Statistical power analysis for the behavioral sciences*. Lawrence Erlbaum.
- Córdoba, P; Coto, R.; Ramírez, M. (2005). La comprensión auditiva: definición, importancia, características, procesos, materiales y actividades. *Revista Electrónica "Actualidades Investigativas en Educación"*, 5 (1).
- Cueto, S. (2016). *Innovación y Calidad en Educación en América Latina*. [Versión del Congreso de la República del Perú]. [http://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con5_uibd.nsf/F6F6349892E56C660525820C0070CFE8/\\$FILE/ILAIPPGRADe_innovcalEdu.pdf](http://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con5_uibd.nsf/F6F6349892E56C660525820C0070CFE8/$FILE/ILAIPPGRADe_innovcalEdu.pdf)
- Cruz M. (2018). *Liderazgo transformacional docente y el desarrollo de Capacidades Emprendedoras en estudiantes de secundaria* [Tesis de Doctorado, Universidad César Vallejo]. Repositorio Institucional UCV. http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/27474/Cruz_VMS.pdf?sequence=1
- De la Cruz, W. O. E. (2017). *Liderazgo transformacional y gestión educativa del director en el clima institucional de las II.EE. de la UGEL 15, Distrito San Antonio - Huarochirí, 2016* [Tesis de Doctorado, Universidad César Vallejo]. Repositorio Institucional UCV.

http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/5261/Esp%C3%ADritu_DLCWO.pdf?sequence=1

- De Vega, M. (2005). Lenguaje, corporeidad y cerebro: Una revisión crítica. *Revista Signos*, 38 (58), 157–176. <http://dx.doi.org/10.4067/S0718-09342005000200002>.
- Del Risco, R. (2008). *Desarrollo de la Competencia comunicativa oral en el proceso de enseñanza aprendizaje del idioma español como segunda lengua*. [Tesis de Doctorado, Universidad César Vallejo].
- Espinoza, M.E. (2018). *Liderazgo transformacional para mejorar el Trabajo en equipo de las Instituciones Educativas, Huanchaco - 2018*. [Tesis de Doctorado, Universidad César Vallejo]. Repositorio Institucional UCV. <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/37287>
- Fernández, M. C.; Quintero, N. (2017). Liderazgo transformacional y transaccional en emprendedores venezolanos. *Revista Venezolana de Gerencia*, 22 (77), 56-74.
- Fischman, D. (2005). *Liderazgo Transformador*. Fondo Editorial UPC.
- Fischman, D. (2015). *El líder transformador 2*. Grupo Planeta Spain.
- Foro Mundial sobre Educación. (2000). La educación para todos: cumplir con nuestros compromisos colectivos. *Revista Iberoamericana de Salud*, 22.
- Garay, L (2016) .*Liderazgo y logros en las organizaciones escolares de Chile*. [Tesis de Doctorado, Universidad César Vallejo]. <https://eprints.ucm.es/40417/1/T38095.pdf>
- Gil-García, A.; Muñíz, M. y Delgado, A. (2008). El liderazgo transformativo en el ámbito escolar: Un esfuerzo de investigación en acción y cooperación entre instituciones de Educación Superior. Sapiens. *Revista Universitaria de Investigación*, 9 (1), 13-33.

- González, O.; González, O.; Ríos, G. y León, J. (2013). Características del liderazgo transformacional presentes en un grupo de docentes universitario. *Telos*, 15 (3), 355-371.
- Guerrero, G. M. (2019). *La voz: cualidades de la voz - clasificación, defectos e higiene de la voz*. Universidad Nacional de Educación.
- Gutiérrez-García, E. y Sadi, G. (2020). Capacidades profesionales para el mañana de la comunicación estratégica: contribuciones desde España y Argentina. *Revista de Comunicación*, 19 (1). <http://dx.doi.org/doi:10.26441/rc19.1-2020-a8>
- Hall, J. A., Horgan, T. G., & Carter, J. D. (2002). Assigned and felt status in relation to observer-coded and participant-reported smiling. *Journal of Nonverbal Behavior*, 26 (2), 63-81.
- Hall, J.A., Coats, E.J., y Smith LeBeau, L. (2005). Nonverbal behavior and the vertical dimensions of social relations: *A meta-analysis*. *Psychological Bulletin*, 131 (6).
- Hernández, G. (1999). La zona de desarrollo próximo. Comentarios en torno a su uso en los contextos escolares. *Perfiles Educativos*, 86.
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación*. McGraw-Hill.
- Herrera, C. M. (2017). *El docente universitario como motor de la inclusión educativa. Teorías implícitas y prácticas docentes y su efecto en el aprendizaje de estudiantes de pedagogía* [Tesis de Doctorado, Universidad de Concepción]. Repositorio Institucional UDEC. http://repositorio.udec.cl/bitstream/11594/2352/3/Tesis_El_Docente_Universitario.pdf
- Howell, J. P. & Costley, D. L. (2001). *Understanding Behaviors for Effective Leadership*. Prentice Hall

- Huici, C.; Molero, F.; Gómez, A. y Morales, J. F. (2012). *Psicología de los grupos*. Universidad Nacional de Educación a Distancia.
- Laurane (2016) *Influencia de la ansiedad lingüística sobre la competencia de expresión oral en la lengua extranjera francés como segunda lengua extranjera y en la modalidad bilingüe en la educación secundaria obligatoria*. [Tesis de Doctorado, Universidad de Zaragoza – España]. <https://www.redalyc.org/pdf/808/80850903012.pdf>
- Lisandro, R. (2019). *Desempeño directivo y liderazgo pedagógico en la gestión escolar centrada en los aprendizajes en las instituciones educativas de la UGEL 05. 2018*. [Tesis de Doctorado, Universidad César Vallejo]. Repositorio Institucional UCV. http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/37006/LIZANDRO_CR..pdf?sequence=1
- Luján E. (2017). *El liderazgo pedagógico directivo y la gestión estratégica escolar en los docentes de educación básica en Santiago de Chuco*. [Tesis de Doctorado, Universidad César Vallejo]. Repositorio Institucional UCV. <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/22677>
- Lussier, R. y Achua, C. (2002). *Liderazgo*. Editorial Thomsom.
- Martínez, C. (2014). El liderazgo transformacional en una institución educativa pública. *Educación*, 13 (44), 7-28.
- Maureira, Ó. y Rojas, A. (2013). *Características del Liderazgo Transformacional en Docentes de Lenguaje y Comunicación en una Muestra de Establecimientos Escolares de Vulnerabilidad Social*, *Estudios Pedagógicos*, 39 (1), 115-127.
- Méndez, M. M. (2019). *Transformational Leadership Practices and Student Achievement in Diverse Urban Elementary Schools* [Doctoral Thesis, Walden University]. <https://core.ac.uk/download/pdf/232859224.pdf>
- Mendoza, I. (2005). *Estudio diagnóstico del perfil de liderazgo transformacional y transaccional de gerentes de ventas de una empresa farmacéutica a nivel*

nacional [Tesis de Doctorado, Universidad de Tlaxcala].
<http://congreso.investiga.fca.unam.mx/docs/xx/docs/3.07.pdf>

Ministerio de Educación del Perú. (2014). *Marco de Buen Desempeño del Directivo. Directivos construyendo escuela. Lima: El autor.* Recuperado de http://www.minedu.gob.pe/n/xtras/marco_buen_desempeno_directivo.pdf

Ministerio de Educación del Perú. (2016). *Plan de acción y buena práctica para el fortalecimiento del liderazgo pedagógico.* <http://repositorio.minedu.gob.pe/bitstream/handle/MINEDU/5920/Plan%20de%20acci%C3%B3n%20y%20buena%20pr%C3%A1ctica%20%20para%20el%20fortalecimiento%20del%20liderazgo%20pedag%C3%B3gico.%20Gu%C3%ADa%20para%20el%20participante%2C%20primer%20fasc%C3%ADculo.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Ministerio de Educación del Perú. (2016). *Currículo Nacional de la Educación Básica.* <http://www.minedu.gob.pe/curriculo/pdf/curriculo-nacional-2016-2.pdf>

Ministerio de Educación del Perú. (2019). *Programa Curricular de Educación Secundaria.* <https://fliphtml5.com/touoc/lctu/basic/101-150>

Moré, A.C.; Moré, M. y Rojas, M.X. (2019). El desarrollo de las habilidades de la expresión oral desde el currículo integrado. *Revista Dilemas Contemporáneos: Educación, Política y Valores*, 1.

Pedraja-Rejas, L.; Rodríguez-Ponce, E.; Rodríguez-Ponce, J. (2008) Importancia de los estilos de liderazgo sobre la eficacia: un estudio comparativo entre grandes y pequeñas y medianas empresas privadas *Revista de Ciencias Sociales*, 15 (1), 20-29.

Pérez, H.; Cortés, H.D. y López, L.I. (2015). 4 El docente como líder transformacional. Aproximación empírica en las instituciones de educación superior en Antioquia. *Red Internacional de Investigadores en Competitividad.*

- Podsakoff, P. M.; MacKenzie, S. M.; Lee, J. & Podsakoff, N. P. (2003). Common method variance in behavioral research: *A critical review of the literature and recommended remedies*. *Journal Applied of Psychology*, 88, 879–903.
- Poyatos, F. (1994). *La comunicación no verbal*. Ediciones Akal.
- Ramos, M. A. (2005). *Mujeres y liderazgo: Una nueva forma de dirigir*. Universitat de Valencia.
- Rauthmann, J. F. (2012). *The Dark Triad and interpersonal perception: Similarities and differences in the social consequences of narcissism, Machiavellianism, and psychopathy*. *Social Psychological and Personality Science*, 3(4), 487–496.
- Richard, L.D. (2007). *La experiencia del liderazgo*. S.A. Ediciones.
- Rojas, A. D. (2002): Líneas maestras de la política educativa del MECD. En: *Tesitura, órgano institucional del MECD*, Caracas.
- Redacción Gestión. (20 de diciembre de 2019). Cuatro características del liderazgo transformacional. *Gestión*.
- Sánchez, H. y Reyes, C. (2006). *Metodología y diseño de la investigación científica*. Editorial Visión Universitaria.
- Sánchez, I.D. (2016). Los estilos de dirección y liderazgo Propuesta de un modelo de caracterización y análisis. *Revista científica Pensamiento y Gestión*, 1 (25).
- Senge, P. (2010). La quinta disciplina: *El arte y la práctica de la organización abierta al aprendizaje*. Granica.
- Tichy, N., y Devanna, M. (1986). *The transformational leader*. John Wiley.
- Thieme, C. (2005). *Liderazgo y eficiencia en la educación primaria. El caso de Chile* [Tesis de posgrado, Universidad Autónoma de Barcelona]. <https://www.tdx.cat/bitstream/handle/10803/3958/cptj1de1.pdf>

- Tirado, F.; López, M.; Quesada, R.; Covarrubias, P.; Martínez, M.; Olmos, A. y Díaz, F. (2010). *Psicología Educativa, Para afrontar los desafíos del siglo XXI*. Mc Graw Hill.
- Schwab, K. (2017, 2 de enero). *Cinco prioridades de liderazgo para 2017*, por Klaus Schwab. Foro Económico Mundial.
- Sierra, G. M. (2016). Liderazgo educativo en el siglo XXI, desde la perspectiva del emprendimiento sostenible. *Revista Escuela De Administración De Negocios*, (81), 111-128). <http://dx.doi.org/10.21158/01208160.n81.2016.1562>
- Sun, J. & Leithwood, K. (2012). Transformational School Leadership Effects on Student Achievement. *Leadership and Policy in Schools*, 11 (4), 418-451. <http://dx.doi.org/10.1080/15700763.2012.681001>
- UCV Radio Noticias. (29 de mayo de 2017). *Docentes de Trujillo son capacitados en estrategia de liderazgo*. UCV Radio Noticias. https://www.google.com/search?rlz=1C1ASVC_esPE924PE924&ei=4s2eX8fmJaKE5wKatrnYAQ&q=%E2%80%A2+Ucv+radio+noticia+creciendo+juntos+%282017%29+docentes+son+capacitados+en+liderazgo&oq=%E2%80%A2+Ucv+radio+noticia+creciendo+juntos+%282017%29+docentes+son+capacitados+en+liderazgo&gs_lcp=CgZwc3ktYWlQAzoECAAQR1CPgwFYqp0BYMqfAWgAcAJ4AYAB3QeIAfwokgENMC4yLjluNC4wLjluMpgBAKABAaoB B2d3cy13aXrIAQjAAQE&sclient=psy-ab&ved=0ahUKEwjH37zIzuHsAhUiwlkKHRpbDhsQ4dUDCA0&uact=5
- Uribe, M. (2007). Liderazgo y competencia directivos para la eficiencia escolar: experiencia del modelo de gestión escolar de función chile. *Revista Iberoamericana sobre Calidad, Eficacia y Cambio en Educación*, 5 (5), 149-156.
- 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.

- Vázquez, S.; Bernal, J. L. y Liesa, M. (2014). La conceptualización del liderazgo: una aproximación desde la práctica educativa *REICE. Revista Iberoamericana sobre Calidad, Eficacia y Cambio en Educación*, 12 (5), 79-97.
- Vygotsky, L. S. (1986). *Thought and language*. MI T Press.
- Vygotsky, L. S. (1987). *Problems of general psychology*. Plenum.
- Woolfolk, A. E. (1999). *Psicología Educativa*. Prentice Hall.
- Yukl, G. (2002). *Leadership in organizations*. Prentice-Hall.
- Yukl, G. & Van Fleet D. (1992). En Dunnette, M. D., Hoveh, L. M. (1992). Handbook of industrial and organizational psychology. *California: Consulting Psychologists Press*.
- Zapata, G. J.; Sigala, L. y Mirabal, A. (2016). *Decisiones y Estilos de Liderazgo: Estudio en Medianas Empresas*. *Compendium*, 19 (36), 35-59

ANEXOS 1

Tabla Matriz De Consistencia

TÍTULO: Liderazgo Transformacional Docente y desarrollo de la Expresión Oral en los estudiantes de cuarto grado, Huamachuco, 2020

AUTOR: CESAR ALBERTO BAZÁN ALVITES

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES E INDICADORES					
<p>¿Cuál es la influencia del liderazgo transformacional docente sobre el desarrollo de la expresión oral en estudiantes de cuarto grado de nivel secundaria de la Institución Educativa Florencia de Mora de Sandoval - Huamachuco -2020?</p>	<p>Determinar si el liderazgo transformacional docente influye en el desarrollo de la expresión oral en estudiantes de cuarto grado de nivel secundario de la Institución Educativa Florencia de Mora de Sandoval- Huamachuco - 2020.</p> <p><u>OBJETIVO ESPECÍFICOS:</u></p> <p>Identificar el nivel de liderazgo transformacional y sus dimensiones en docentes; identificar el nivel de desarrollo de la Expresión Oral y sus dimensiones en estudiantes de cuarto grado de nivel secundaria; establecer la influencia del Liderazgo</p>	<p>H1. Existe influencia directa del liderazgo transformacional docente sobre el desarrollo de la expresión oral en estudiantes de cuarto grado de nivel secundaria de la Institución Educativa Florencia de Mora de Sandoval- Huamachuco – 2020. Mientras que, H0: No existe influencia del liderazgo transformacional docente sobre el desarrollo de la expresión oral en</p>	Variable Independiente: Liderazgo Transformacional Docente					
			Dimensión	Indicadores	Ítems	Nivel de logro		
			MOTIVACIÓN INSPIRACIONAL	<p>Proyectas en los demás un entusiasmo presidiendo nuevas retos y objetivo común</p> <p>Fomentas una reacción positiva en sus seguidores permitiendo la autoexigencia encaminado al éxito de su trabajo.</p> <p>Muestras afecto e interés por entender su entorno, logrando permutar sus ideas sobre el mismo.</p> <p>Causas una visión compartida que es admitido por los demás a través de sus ideas y pensamientos.</p> <p>Planteas un propósito común en un vínculo porvenir institucional promoviendo la participación activa.</p>	5	Escala ordinal		
ESTIMULACIÓN INTELECTUAL	<p>Estimulas a la ampliación de ideas sucesivas con el grado de innovación en su labor cotidiano.</p> <p>Incitas a mantener una actitud inconformista en los demás, posibilitando a que estos busquen nuevos perfiles para el logro de buenos resultados.</p> <p>Impulsas a tener una actitud óptima y segura frente a las dificultades o circunstancias desafiantes desde diferentes ópticas.</p>	5	<p>1= Nunca</p> <p>2=Raras veces</p> <p>3= Regular</p> <p>4= Casi siempre</p> <p>5= siempre</p>					

<p>Transformacional docente en el desarrollo de la Expresión Oral y sus dimensiones en estudiantes de cuarto grado de nivel secundaria; establecer la influencia de la Motivación Inspiracional docente en el desarrollo de la Expresión Oral y sus dimensiones en estudiantes de cuarto grado de nivel secundaria; establecer la influencia de la Estimulación Intelectual docente en el desarrollo de la Expresión Oral y sus dimensiones en estudiantes de cuarto grado de nivel secundaria; establecer la influencia de la Consideración Individualizada docente en el desarrollo de la Expresión Oral y sus dimensiones en estudiantes de cuarto grado de nivel secundaria y, establecer la influencia de la Influencia Idealizada docente en el desarrollo de la Expresión Oral y sus</p>	<p>estudiantes de cuarto grado de nivel secundaria de la Institución Educativa Florencia de Mora de Sandoval-Huamachuco - 2020.</p>		<p>Fomentas una disposición afectuosa en los demás permitiendo que estos puedan plantear sus ideas, opiniones y aportes. Promueves que planteen diferentes posturas a él para resolver dificultades desafiantes de una forma creativa e innovadora.</p>		<p>ordinal</p>
		CONSIDERACIÓN INDIVIDUALIZADA	<p>Incentivas en los demás hacia el logro de una meta con un trato cordial, cálido, humanista y de confianza. Prestas atención e interés a las personas con una actitud empática.. Incides en el interés por conocer el progreso personal y profesional de sus miembros en una situación desafiante. Impulsas perspicazmente a que las personas se interesen en ayudar a los demás sin interés Impulsas una comunicación abierta y respeta la contribución individual de cada seguidor al aportar al equipo.</p>	5	
		INFLUENCIA IDEALIZADA	<p>Provees un plan donde está plasmado la visión, propósito los valores y normas que le da sentido a la meta u objetivo. Emites en las personas principios solidos plasmados en valores e ideales y que estos están aparte de su interés personal o grupal. Transmites una actitud firme en su modo de actuar además difiere y respeta las opiniones de los demás según sus convicciones. Demuestras que es congruente entre lo que manifiesta y ejecuta. Causas una conmoción e impresión en el ánimo de consideración por su decencia de su ser que es un paradigma para los demás</p>	5	

dimensiones en estudiantes de cuarto grado de nivel secundaria de la Institución Educativa Florencia de Mora de Sandoval- Huamachuco - 2020.	VARIABLE DEPENDIENTE: EXPRESIÓN ORAL				
	EL ASPECTO LINGÜÍSTICO	<p>Aplicas el código lingüístico en el sentido literal en su expresión</p> <p>Aplicas sus propias propiedades lingüísticas y reglas fonológicas</p> <p>Formulas enunciados adecuados al sentido literal en su expresión.</p> <p>La formación de palabras se regula al transmitir la información.</p>	5	<p>Escala</p> <p>1= Nunca</p>	
	LA VOZ	<p>Intervienes múltiples elementos vocálicos en tu expresión.</p> <p>Provocas en el receptor una reacción directa cuando vocalizas.</p> <p>Articulas bien los términos vocálicos en la expresión.</p> <p>Entonas adecuadamente los matices variados vocálicos</p>	5	<p>2=Raras veces</p> <p>3= Regular</p>	
	LA PRONUNCIACIÓN	<ul style="list-style-type: none"> • Pronuncias eficientemente las palabras cuando emites la información. • Emites las palabras al oyente y comprende la información. • Modulas todas las palabras con claridad cuando emites una idea. •Vocalizas en forma clara y coherente distinta las palabras 	5	<p>4= Casi siempre</p> <p>5= siempre</p>	
	EL VOLUMEN	<ul style="list-style-type: none"> •Identificas los sonidos agudos de las palabras •Aplicas la elevación Fónica en las expresiones lingüísticas. •Deduces el contenidos de comunicación no verbal •Utilizas con magnitud en la potencia de un determinado sonido. 			
		LA FLUIDEZ	<ul style="list-style-type: none"> • Aplicas en el acto de hablar de manera espontánea y continua. • Lo muestras al expresar sus ideas sin detenerse. • Aplicas en su discurso con cierta facilidad y espontaneidad. • Adhieres palabras de su contexto al expresarse en su idioma materno de una manera correcta. 	5	

TIPO Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN	POBLACIÓN Y MUESTRA	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS	ESTADÍSTICA A UTILIZAR
<p>TIPO: La metodología empleada es no experimental.</p> <p>DISEÑO: Correlacional causal o predictiva.</p>	<p>POBLACION: 205</p> <p>TIPO DE MUESTRA: 35</p>	<p>Variable 1 Liderazgo transformacional Técnica: test</p> <p>Instrumento: Cuestionario</p> <p>Variable 2 Expresión Oral Técnica: test</p> <p>Instrumento: Cuestionario</p>	<p>DESCRIPTIVA: Los procedimientos de las técnicas e instrumentos necesarios para dar cumplimiento al objetivo de investigación, las que nos permitirán tener un acceso directo a toda la información necesaria para la adquisición de los resultados por lo que se determina a través de un proceso sistemático y verosímil por lo que cada instrumento se otorgará a cada investigado (docente y estudiante) quienes marcarán su respuesta en cada interrogante o en sus dimensiones de sus variables que son del liderazgo y de la expresión oral, además se analizará realizará una marcación numérica de los estudios descriptivos de cada variable conllevados a la ejecución de la parte estadística que es la media, desviación estándar para luego ser expuestos en gráficos y tablas que a su vez serán quienes expresen de manera analítica los resultados obtenidos. La investigación a desarrollar se implementará un plan de muestreo, desarrollar un diseño en su estructura, se determinará las medidas y su desviación estándar por lo que se debe describir y resumir los datos, Identificar la relación entre variables, comparar variables además de identificar la diferencia entre variables, todo ello se efectuara y consolidará a través del programa Excel y luego se aplica el programa SPSS22, teniendo los resultados veraces se instalarán para luego ser mostrado en gráficos y tablas</p>

ANEXOS 2

Tabla Matriz Operacional

TÍTULO: Liderazgo Transformacional Docente y desarrollo de la Expresión Oral en los estudiantes de cuarto grado, Huamachuco, 2020.

AUTOR: CESAR ALBERTO BAZÁN ALVITES

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	Nivel de logro
Variable Independiente: Liderazgo Transformacional Docente	Bass & Riggio (2006), manifiestan que esta variable de liderazgo transformacional tiende a relacionar imperiosamente con aspectos de valores morales es decir manifiesta a través de la forma ética que predomina su performance con acciones que admiten positivamente ante las carencias que presentan los subordinados o seguidores; además permite en los directivos influenciar e incidir en sus docentes o seguidores en torno al objetivo previsto ,de esta manera	Se asume la definición en base al puntaje obtenido en el cuestionario de Liderazgo Transformacional que presenta una escala de: 1= Nunca 2= Raras veces 3= Regular 4= Casi siempre 5= siempre Diseño propio de acuerdo a los indicadores de estudio de cada variable.	MOTIVACIÓN INSPIRACIONAL	Proyectas en los demás un entusiasmo presidiendo nuevas retos y objetivo común Fomentas una reacción positiva en sus seguidores permitiendo la autoexigencia encaminado al éxito de su trabajo. Muestras afecto e interés por entender su entorno, logrando permutar sus ideas sobre el mismo. Causas una visión compartida que es admitido por los demás a través de sus ideas y pensamientos. Planteas un propósito común en un vínculo porvenir institucional promoviendo la participación activa.	Escala ordinal 1= Nunca 2=Raras veces 3= Regular 4= Casi siempre 5= siempre
			ESTIMULACIÓN INTELECTUAL	Estimulas a la ampliación de ideas sucesivas con el grado de innovación en su labor cotidiano. Incitas a mantener una actitud inconformista en los demás, posibilitando a que estos busquen nuevos perfiles para el logro de buenos resultados. Impulsas a tener una actitud óptima y segura frente a las dificultades o circunstancias desafiantes desde diferentes ópticas. Fomentas una disposición afectuosa en los demás permitiendo que estos puedan plantear sus ideas, opiniones y aportes. Promueves que planteen diferentes posturas a él para resolver dificultades desafiantes de una forma creativa e innovadora.	
			CONSIDERACIÓN INDIVIDUALIZADA	Incentivas en los demás hacia el logro de una meta con un trato cordial, cálido, humanista y de confianza. Prestas atención e interés a las personas con una actitud empática.. Incides en el interés por conocer el progreso personal y profesional	

	reconozcan y atribuyan el mando que tiene director cabe incidir permanentemente ante los vínculos interpersonales que se debe dar entre docentes y directores por lo cual beneficiará a toda organización educativa.			de sus miembros en una situación desafiante. Impulsas perspicazmente a que las personas se interesen en ayudar a los demás sin interés Impulsas una comunicación abierta y respeta la contribución individual de cada seguidor al aportar al equipo.
			INFLUENCIA IDEALIZADA	Provees un plan donde está plasmado la visión, propósito los valores y normas que le da sentido a la meta u objetivo. Emites en las personas principios solidos plasmados en valores e ideales y que estos están aparte de su interés personal o grupal. Transmites una actitud firme en su modo de actuar además difiere y respeta las opiniones de los demás según sus convicciones. Demuestras que es congruente entre lo que manifiesta y ejecuta. Causas una conmoción e impresión en el ánimo de consideración por su decencia de su ser que es un paradigma para los demás
Variable Dependiente: Desarrollo de la Expresión Oral	Becerra (2014) quien manifiesta que “la expresión oral admite a que el individuo tenga la calidad visible en la mejora de la elocución, permitiendo fomentar la más profunda evidencia en su comunicación donde dará todos sus destellos verbales, instaurando las propicias conexiones con los demás dentro de un contexto social o en un contorno público donde se incentive.	Se asume la definición en base al puntaje obtenido en el cuestionario de Liderazgo Transformacional que presenta una escala de: 1= Nunca 2= Raras veces 3= Regular 4= Casi siempre	DIMENSIONES	INDICADORES
			EL ASPECTO LINGÜÍSTICO	Aplicas el código lingüístico en el sentido literal en su expresión Aplicas sus propias propiedades lingüísticas y reglas fonológicas Formulas enunciados adecuados al sentido literal en su expresión. La formación de palabras se regula al transmitir la información.
			LA VOZ	Intervienes múltiples elementos vocálicos en tu expresión. Provocas en el receptor una reacción directa cuando vocalizas. Articulas bien los términos vocálicos en la expresión. Entonas adecuadamente los matices variados vocálicos

		<p>5= siempre</p> <p>Diseño propio de acuerdo a los indicadores de estudio de cada variable.</p>	<p>LA PRONUNCIACIÓN</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Pronuncias eficientemente las palabras cuando emites la información. • Emites las palabras al oyente y comprende la información. • Modulas todas las palabras con claridad cuando emites una idea. •Vocalizas en forma clara y coherente distinta las palabras
			<p>EL VOLUMEN</p>	<ul style="list-style-type: none"> •Identificas los sonidos agudos de las palabras •Aplicas la elevación Fónica en las expresiones lingüísticas. •Deduces el contenidos de comunicación no verbal •Utilizas con magnitud en la potencia de un determinado sonido.



Estimados docentes:

RELACIÓN ENTRE LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL DOCENTE Y EL DESARROLLO DE LA EXPRESIÓN ORAL, EN ESTUDIANTES DE CUARTO DE SECUNDARIA DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA FMS-- HUAMCHUCO -2020

I. Datos personales

1. Edad (años): a) 24-29 años b) 30-39 años c) 40 -49 años d) 50 - a más
2. Sexo: Masculino Femenino
3. Grado académico: a) Bachiller b) Maestro c) Doctor
4. Años de docencia: a) menos de 1 año b) 1 a 4 años c) 5 a 9 años d) 10 a más años

II. Instrucciones para el llenado del cuestionario

Por favor, siga Ud. las siguientes instrucciones:

1. No deje preguntas sin contestar
 2. Marque con un aspa (X) en solo uno de los cuadros de cada pregunta
- 1= Nunca 2= Raras veces 3= Regular 4= Casi siempre 5= Siempre

N°	LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL	VALORACIÓN				
		1	2	3	4	5
MOTIVACIÓN INSPIRACIONAL						
1	Proyectas en los demás un entusiasmo presidiendo nuevas retos y objetivo común.					
2	Fomentas una reacción positiva en sus seguidores permitiendo la autoexigencia encaminado al éxito de su trabajo.					
3	Muestras afecto e interés por entender su entorno, logrando permutar sus ideas sobre el mismo.					
4	Causas una visión compartida que es admitido por los demás a través de sus ideas y pensamientos.					
5	Planteas un propósito común en un vínculo porvenir institucional promoviendo la participación activa.					

ESTIMULACIÓN INTELECTUAL						
6	Estimulas a la ampliación de ideas sucesivas con el grado de innovación en su labor cotidiano.					
7	Incitas a mantener una actitud inconformista en los demás, posibilitando a que estos busquen nuevos perfiles para el logro de buenos resultados.					
8	Impulsas a tener una actitud óptima y segura frente a las dificultades o circunstancias desafiantes desde diferentes ópticas.					
9	Fomentas una disposición afectuosa en los demás permitiendo que estos puedan plantear sus ideas, opiniones y aportes.					
10	Promueves que planteen diferentes posturas a él para resolver dificultades desafiantes de una forma creativa e innovadora					
CONSIDERACIÓN INDIVIDUALIZADA						
11	Incentivas en los demás hacia el logro de una meta con un trato cordial, cálido, humanista y de confianza.					
12	Prestas atención e interés a las personas con una actitud empática..					
13	Incides en el interés por conocer el progreso personal y profesional de sus miembros en una situación desafiante.					
14	Impulsas perspicazmente a que las personas se interesen en ayudar a los demás sin interés					
15	Impulsas una comunicación abierta y respeta la contribución individual de cada seguidor al aportar al equipo.					
INFLUENCIA IDEALIZADA						
16	Provees un plan donde está plasmado la visión, propósito los valores y normas que le da sentido a la meta u objetivo.					
17	Emites en las personas principios solidos plasmados en valores e ideales y que estos están aparte de su interés personal o grupal.					
18	Transmites una actitud firme en su modo de actuar además difiere y respeta las opiniones de los demás según sus convicciones.					
19	Demuestras que es congruente entre lo que manifiesta y ejecuta.					
20	Causas una conmoción e impresión en el ánimo de consideración por su decencia de su ser que es un paradigma para los demás					
TOTAL						

¡MUCHAS GRACIAS POR SU COLABORACIÓN!

Anexo 04 – EXPRESIÓN ORAL

Estimados Estudiantes:

RELACIÓN ENTRE LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL DOCENTE Y EL DESARROLLO DE LA EXPRESIÓN ORAL, EN ESTUDIANTES DE CUARTO DE SECUNDARIA DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA FMS-- HUAMCHUCO -2020

I. Datos personales

1. Edad (años): a) 10-12 años b) 13-15 años c) 15 -17 años d) 18- a más

2. Sexo: Masculino Femenino

3. Grado: a) Primero b) segundo c) tercero cuarto d) quinto

4. Nivel Educativo: a) Inicial b) Primaria c) Secundaria

II. Instrucciones para el llenado del cuestionario

Por favor, siga Ud. las siguientes instrucciones: No deje preguntas sin contestar

2. Marque con un aspa (X) en solo uno de los cuadros de cada pregunta

1= Nunca 2= Raras veces 3= Regular 4= Casi siempre 5= Siempre

N°	EXPRESIÓN ORAL	VALORACIÓN				
		1	2	3	4	5
EL ASPECTO LINGÜÍSTICO						
1	Aplicas el código lingüístico en el sentido literal en su expresión					
2	Aplicas sus propias propiedades lingüísticas y reglas fonológicas					
3	Formulas enunciados adecuados al sentido literal en su expresión.					
4	La formación de palabras se regula al transmitir la información.					
LA VOZ						
5	• Intervienes múltiples elementos vocálicos en tu expresión.					
6	• Provocas en el receptor una reacción directa cuando vocalizas.					
7	• Articulas bien los términos vocálicos en la expresión.					
8	• Entonas adecuadamente los matices variados vocálicos					
LA PRONUNCIACION						
9	• Pronuncias eficientemente las palabras cuando emites la información.					

10	• Emites las palabras al oyente y comprende la información.					
11	• Modulas todas las palabras con claridad cuando emites una idea.					
12	Vocalizas en forma clara y coherente distinta las palabras					
EL VOLUMEN						
13	•Identificas los sonidos agudos de las palabras					
14	•Aplicas la elevación Fónica en las expresiones lingüísticas.					
15	Deduces el contenidos de comunicación no verbal					
16	Utilizas con magnitud en la potencia de un determinado sonido.					
LA FLUIDEZ						
17	Aplicas en el acto de hablar de manera espontánea y continua.					
18	Lo muestras al expresar sus ideas sin detenerse.					
19	Aplicas en su discurso con cierta facilidad y Espontaneidad.					
20	Adhieres palabras de su contexto al expresarse en su idioma materno de una manera correcta.					

¡MUCHAS GRACIAS POR SU COLABORACIÓN!

CARTA DE PRESENTACIÓN

Trujillo, 04 julio del 2020

Señor: Dr. Carlos Vasquez LLano
Presente

Asunto: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTO

Presente. -

Por la presente, reciba usted el saludo cordial y fraterno a nombre de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo; luego para manifestarle, que estamos desarrollando la tesis titulada: **Relación entre Liderazgo transformacional Docente y el desarrollo de la expresión oral, en estudiantes de cuarto de secundaria de la Institución Educativa FMS– Huamchuco -2020**; por lo que conocedores de su trayectoria profesional y estrecha vinculación en el campo de la investigación, le solicitamos su colaboración en emitir su JUICIO DE EXPERTO, para la validación del instrumento; de la presente investigación.

Agradeciéndole por anticipado su gentil colaboración como experto, nos suscribimos de usted.

Atentamente,



Mg. Cesar Alberto Bazan Avites
DNI N° 32960166

Adjunto:

1. Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones
2. Matriz de consistencia.
3. Operacionalización de variables.
4. Instrumento de investigación.
5. Ficha del instrumento
6. Ficha de juicio de experto.

FICHA TÉCNICA

Nombre del instrumento: **CUESTIONARIO- TEST DE EXPRESIÓN ORAL**

Lista de cotejo Autor: Mg. César Alberto Bazán Alvites

Institución Educativa: Florencia de Mora

Ámbito de aplicación: Huamachuco

Forma de administración: Se aplica a los alumnos de cuarto grado de secundaria.

Monitoreo: Por el investigador

Participantes: 30 estudiantes

Tiempo de duración: del 4 mayo al 09 de agosto

Número de ítems: 20

Área que evalúa: comunicación

Validez.

Landreau (2007) señaló que la validez “es el proceso de recoger información necesaria para aplicar un instrumento que cumpla con dos características que sea pertinente y confiable”.

En este estudio, se realizó la validez de instrumento de la siguiente manera: Como primer paso: se comprobó que el instrumento posea un sustento teórico, luego se realizó la tabla de operacionalización de la variable dependiente y, por último, fue llevado a expertos para validar el instrumento y pueda ser aplicado en la institución educativa.

Confiabilidad.

El instrumento de este estudio de campo se sometió a la prueba de confiabilidad mediante el estadístico KR 20, planteado por Kuder y Richardson para variables dicotómicas (Icart, 2012).

Así, en la presente investigación se realizó el análisis de confiabilidad realizando una prueba piloto, que consto con la participación de 30 estudiantes con características muy similares a la muestra de estudio, lo que nos indicará que el instrumento de medición es altamente confiable

ANEXO 7

FICHA TÉCNICA

Nombre del instrumento: ***CUESTIONARIO- TEST – LIDERAZGO DOCENTE***

Lista de cotejo Autor: Mg. César Alberto Bazán Alvites

Institución Educativa: Florencia de Mora

Ámbito de aplicación: Huamachuco

Forma de administración: Se aplica a los docentes de cuarto grado de secundaria.

Monitoreo: Por el investigador

Participantes: 42 docentes

Tiempo de duración: del 4 mayo al 09 de agosto

Número de ítems: 20

Área que evalúa: comunicación

Validez.

Landreau (2007) señaló que la validez “es el proceso de recoger información necesaria para aplicar un instrumento que cumpla con dos características que sea pertinente y confiable”.

En este estudio, se realizó la validez de instrumento de la siguiente manera: Como primer paso: se comprobó que el instrumento posea un sustento teórico, luego se realizó la tabla de operacionalización de la variable dependiente y, por último, fue llevado a expertos para validar el instrumento y pueda ser aplicado en la institución educativa.

Confiabilidad.

El instrumento de este estudio de campo se sometió a la prueba de confiabilidad mediante el estadístico KR 20, planteado por Kuder y Richardson para variables dicotómicas (Icart, 2012).

Así, en la presente investigación se realizó el análisis de confiabilidad realizando una prueba piloto, que consto con la participación de 30 estudiantes con características muy similares a la muestra de estudio, lo que nos indicará que el instrumento de medición es altamente confiable

ANEXO 8

INSTITUCION EDUCATIVA "FLORENCIA DE MORA DE SANDOVAL" HUAMACHUCO-SANCHEZ CARRION – LA LIBERTAD. FUNDADA MEDIANTE LEY N° 13489 - 1960

"AÑO DE LA UNIVERSALIZACION DE LA SALUD"

RESOLUCION DIRECTORAL N° 050 - 2020 – MINEDU/UGEL-SC-I.E. "FMS"/DIR.

Huamachuco, 23 DE DICIEMBRE DEL 2020.

Visto los documentos que se adjuntan, con un total de seis (06) folios útiles

CONSIDERANDO:

Que, tal como lo dispone el inciso a) al artículo 135º del D.S. N° 11-2017-ED, Reglamento Integral de la Ley de Educación; El director General es responsable de: Planificar, organizar, dirigir, coordinar, ejecutar y evaluar de manera compartida la gestión de la Institución Educativa.

Que, mediante expediente N° 373 – 2020 - I.E. "FMS", el profesor CESAR ALBERTO BAZÁN ALVITES, solicita la autorización para la aplicación de los instrumentos de Tesis Doctoral en los Docentes y Estudiantes de Cuarto Grado de Educación Secundaria, denominada "LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL DOCENTE Y EL DESARROLLO DE LA EXPRESION ORAL DE LOS ESTUDIANTES DE CUARTO GRADO, HUAMACHUCO, 2020"

De conformidad con la Ley N° 28044, D.S N° 011-2012-E.D., LEY N° 29944 Y D.S N° 004-2013 - ED y a lo facultado a los Directores;

SE RESUELVE :

ARTICULO 1° : AUTORIZAR, la aplicación de los instrumentos de TESIS DOCTORAL en los docentes y estudiantes de cuarto grado de Educación secundaria, denominada "LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL DOCENTE Y EL DESARROLLO DE LA EXPRESION ORAL DE LOS ESTUDIANTES DE CUARTO GRADO, HUAMACHUCO, 2020".

ARTÍCULO 2° : RECOMENDAR, al alumno a cargo del trabajo de ejecución de los instrumentos de tesis, cumplir con responsabilidad y eficiencia así mismo informar al término sobre los resultados obtenidos.

REGÍSTRESE, COMUNÍQUESE Y ARCHÍVESE.



The image shows the official stamp of the institution, which is circular and contains the text "CELEBRACIÓN FLORENCIA DE MORA DE SANDOVAL HUAMACHUCO" and "DIRECCIÓN". Below the stamp is a handwritten signature in blue ink, which appears to be "Jaime M. Vega Nolasco". Underneath the signature, the name "Jaime M. Vega Nolasco" and the title "DIRECTOR" are printed in blue ink.

TALLER DE LIDERAZGO



TITULO

***TALLER DE LA RELACIÓN ENTRE LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL
DOCENTE Y EL DESARROLLO DE LA EXPRESIÓN ORAL, EN ESTUDIANTES
DE CUARTO DE SECUNDARIA DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA FMS-
HUAMCHUCO -2020***

AUTOR: CÉSAR ALBERTO BAZÁN ALVITES

1. DATOS INFORMATIVOS:

- 1.1. Escuela de Educación : IE. "FMS- HUAMACHUCO"
- 1.2. Población : Varones: 15 Mujeres: 18
- 1.3. Grupo de estudio : Varones: 15 Mujeres: 14
- 1.4. Lugar : Huamachuco
- 1.5. Dirección : Sánchez Carrión S/Nº
- 1.6. Maestrando : César Alberto Bazán Alvites
- 1.7. Asesor : Jaime Vega Negreiros
- 1.8. Temporalización : Inicio 13 de marzo Termino 26 de Abril
- 1.9. Nº sesiones : 15

2 FUNDAMENTACIÓN:

Cada persona tiene potencial para desarrollar lo que se proponga. No existen las personas especiales. La principal debilidad humana está en pensar que no somos capaces y esto nos infravalora. Lo primero que hay que cambiar es la visión que uno tiene de sí mismo. Creer que puedes hacer algo te motiva a conseguirlo y así nos convertimos en aquello que nos permitimos ser. Es entonces cuando comienza lo que se denomina “fluir” en aquello que te gusta y además tienes talento. Así es como cada persona saca el liderazgo que lleva dentro y consecuentemente vive situaciones de éxito. El éxito en algunos casos ha sido considerado como golpe de suerte; sin embargo, la mayoría de los líderes que lo alcanzan lo hacen gracias a un desarrollo personal exhaustivo en el que han llevado a cabo un gran despliegue de herramientas y desarrollo de habilidades enfocadas a conseguir las metas y objetivos que se habían propuesto.

La clave es tener una visión clara de dónde queremos llegar a estar, visualizar la meta y proponer un plan de acción realista para conseguirlo. Y esto es lo que se trabaja en este taller.

Durante el taller se analizarán las características de personas líderes y con éxito:

- Personas de acción. La acción te lleva los sueños a la realidad. Lo importante es lo que se hace.
- Sin miedo al fracaso.
- Con disciplina. Hacer lo que se tiene que hacer aunque uno no quiera. Práctica constantemente hasta conseguir tú sueño.
- Tener foco. Aprender a decir no para escoger su meta.
- Tienen paciencia y tolerancia a la frustración.
- Autorresponsabilidad. No buscar excusas. No hay que eliminar obstáculos sino enfrentarlos.
- Determinación. Elegir que pase lo que pase uno va a seguir adelante.

- Personas sanas y optimistas. Pensamientos de ganadores. “El éxito es un estado mental”.
- Comprometidas a aprender constantemente. El entorno es importante.
- En segundo lugar reflexionaremos sobre el propósito de vida (personal y profesional) de cada participante.
- Se cerrará el taller con la realización de un plan de acción para conseguir sus metas.
- Durante el taller se trabajarán las habilidades y competencias necesarias para desarrollar un buen liderazgo:

OBJETIVOS:

2.1. General:

- Desarrollar y recomfortar la capacidad de integración social, reconociendo habilidades y actitudes del liderazgo como medio fundamental de superación y transformacional de generaciones.

2.2 Específicos:

Proporcionar nuevos espacios empáticos para el reconocimiento de la integración entre los individuos en tanto la riqueza armoniosa es la fuente de integración.

Desarrollar la capacidad de integración social; reconociendo el de trabajo el Esprit de Corps cómo medio fundamental de comunicación. A través de la trascendencia temporal y cultural de las nuevas generaciones.

Desarrollar un sentido crítico y analítico ante medios masivos de comunicación fomentando la capacidad de trabajo tanto individual como grupal a través de las disciplinas artísticas, medida por la apropiada actitud de escucha.

3 PROGRAMA DE ACTIVIDADES:

A. . Actividades previas:

- Solicitar el permiso a la dirección de la Institución Educativa para desarrollar el taller de liderazgo transformacional.

- Monitorear el taller de liderazgo transformacional con el instrumento en un aula alterna.
- Procesar y verificar la confiabilidad del instrumento mediante la prueba de índice de Alfa Cron Bach
- Aplicar el pre-test y procesar sus resultados

B. . Actividades centrales:

- a. Coordinación y ejecución del taller.
- b. Desarrollo de 15 sesiones en las que se tendrá en cuenta la asistencia y participación de cada Docente.
- c. Análisis de resultados de la sesión de clase.

C. . Actividades finales:

- a. Procesamiento de los datos vertidos en el post-test.

5. CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES:

N° de sesiones DENOMINACIÓN

1. Comunicación asertiva
2. El liderazgo
3. El docente como líder inspirador
4. El liderazgo educativo
5. Analizamos las características de un líder
6. Como un docente debe liderar en el colegio
7. Liderazgo y trabajo en equipo
8. Liderazgo y trabajo en equipo ii
9. Orientación a las metas de un líder
10. Niveles y análisis de la teoría de liderazgo
11. Liderazgo y participación: cultura emprendedora
12. Un buen líder en la comunidad educativa
13. “¿Qué líder soy?”
14. Aplico el pensamiento innovador o creativo
15. Toma de decisiones pertinentes

III. RECURSOS:

6.1. Potencial humano

- Coordinador del taller
- Director
- Docentes
- Estudiantes de cuarto grado de secundaria

6.2. Recursos materiales:

- Imágenes • Cartulina • Multimedia • Carpetas
- Plumones • Hoja bond

SESIÓN DE APRENDIZAJE N°1

I. DATOS INFORMATIVOS:

1.1 Nivel: Secundaria

1.2 Institución Educativa: FLORENCIA DE MORA

1.3 Grado: 4º

1.4 Docente responsable : César Alberto Bazán Alvites

1.5 Docente de Aula: Coordinador

1.6 Área: Comunicación

II. TÍTULO DE LA SESIÓN DE APRENDIZAJE:

“COMUNICACIÓN ASERTIVA”

Propósito	Que los maestros de Florencia de Mora conozcan las potencialidades de la comunicación asertiva de esta manera gradual y holística según el caso de presentación.
------------------	--

III. SECUENCIA DIDÁCTICA:

MOMENTOS	ESTRATEGIAS	MATERIALES/ RECURSOS	TIEMPO
INICIO	<p>Motivación. La docente da la bienvenida y junto con los estudiantes, establecen las normas de convivencia para el desarrollo de la sesión. La docente manifiesta una frase “Que nada ni nadie empañe tu día, aprovéchalo”</p> <p>Recuperación de saberes previos. La docente plantea la siguiente pregunta ¿Qué entienden en la frase?</p> <p>Conflicto cognitivo. ¿ Saben que significa que nadie te empañe tu vida? ¿saben que cualidades debe tener una persona motivadora? ¿saben que se necesita para salir adelante?</p>	Papelotes Plumones	10 minutos
	<p>Construcción de aprendizaje El Responsable manifiesta a los docentes leer un documento sobre ser una gran persona. Después de leer el documento se hace preguntas que es lo que han podido recatar de la lectura.</p>	Diapositivas Imagen de una persona Papelotes	75 minutos

DESARROLLO	<p>La docente expone sobre tipos, características, funciones, perfil y cualidades de cómo lograr ser una buena persona en el aula con la comunicación asertiva.</p> <p>Se ejecuta el sckech por grupos de los tipos de comunicación asertiva en los diferentes contextos.</p>	<p>Plumones</p> <p>La voz</p>	
CIERRE	<p>Metacognición evaluación</p> <p>Responden a las siguientes preguntas metacognitivas:</p> <p>¿Qué hemos logrado aprender en esta sesión de aprendizaje?</p> <p>¿Qué actividades hemos realizado para aprender?</p> <p>¿Qué dificultades encontramos y cómo podemos superarlas?</p> <p>¿Para qué me sirve lo aprendido en la vida cotidiana?</p>	<p>La voz</p> <p>Pizarra</p> <p>Plumones</p> <p>Limpia tipo.</p>	<p>5 minutos</p>

.....
DOCENTE RESPONSABLE

.....
COORDINADOR

PREPÁRATE PARA UNA VIDA...

Deseamos para nosotros mismos y nuestro prójimo una vida feliz, virtuosa y reconciliada, una madurez cristiana que nos haga testimonio de vida para creyentes y no creyentes, pero muchas veces queremos algo y no tenemos un resultado diferente, por ello creamos la terapia psicológica individual.

Sentimientos de tristeza, angustia, ansiedad, dificultades en el trabajo, en la familia, en nuestro entorno, situaciones indeseadas, conductas dañinas, relaciones tóxicas, que parece no podemos detener, truncan todos nuestros deseos.

VIRTUOSA Y RECONCILIADA

Dudamos de que sea posible tener una vida virtuosa y reconciliada. Alguien te dijo que tenías un gran problema y no logras encontrar la paz. ¿Un psicólogo?, ¡Sí!, no porque seas un santo puedes prescindir de la ayuda de la confesión o la Eucaristía, ni por tener un problema y acudir al psicólogo te hace un loco o desadaptado.

Si te sientes así, no dudes, busca ayuda profesional, un psicólogo de fe católica se formó por años para ayudarte y está dispuesto a escucharte y acompañarte.

CARACTERÍSTICAS DE LA COMUNICACIÓN ASERTIVA

- 1 La postura corporal.**
Un posicionamiento del cuerpo al hablar que sea abierto, franco, genera confianza en el interlocutor, transmite interés y sinceridad. Mirar al otro al hablar es clave para ello.
- 2 La gestualidad.**
Los gestos con que acompañamos el habla pueden jugar a favor (reforzando o acompañando lo dicho) o en contra, transmitiendo lo contrario a lo que decimos o distrayendo al escucha.
- 3 La articulación.**
La manera de pronunciar las palabras, la cadencia de la oración y el tono de voz inciden enormemente en la comunicación. Palabras entredichas, susurradas o a medio pronunciar son difíciles de entender, tanto como una oración indetenible y veloz como una locomotora, que agote al otro y le desanime de escucharnos.
- 4 La reciprocidad.**
Se debe prestar atención a cuánto tiempo invertimos en hablar y cuánto en escuchar, para no correr el riesgo de monologar o de transmitir indiferencia al otro. ¿Escuchamos realmente al escuchar o sólo esperamos el turno para volver a decir algo? ¿Respetamos los silencios o atropellamos al otro?
- 5 Localización.**
¿En dónde se elige tener una conversación importante? En un lugar seguro y apacible, las personas tienden a mostrarse más comprensivas que en otro ruidoso y lleno de distracciones, o peor aún, de amenazas, como en una calle en medio de la muchedumbre.

Coaching Online
¡LA MÁXIMA EXPERIENCIA EN APRENDIZAJE!
31 DE OCTUBRE - ONLINE EN VIVO
¡LLAMA AHORA! (01 800) 212 9393

SESIÓN DE APRENDIZAJE N° 2

“ES LIDERAZGO “

I. DATOS GENERALES

INSTITUCIÓN EDUCATIVA

FLORENCIA DE MORA

DOCENTE:

CESAR ALBERTO BAZÁN ALVITES

Grado

4° - SEC

Sección:

A-B-C-D-E-

ÁREA:

Tutoría

Tema:

“Como ser un buen líder”

Propósito

Que los Docentes de Florencia de Mora conozcan sobre las características, perfil, funciones y cualidades de un líder de esta manera, despertar la capacidad de liderazgo.

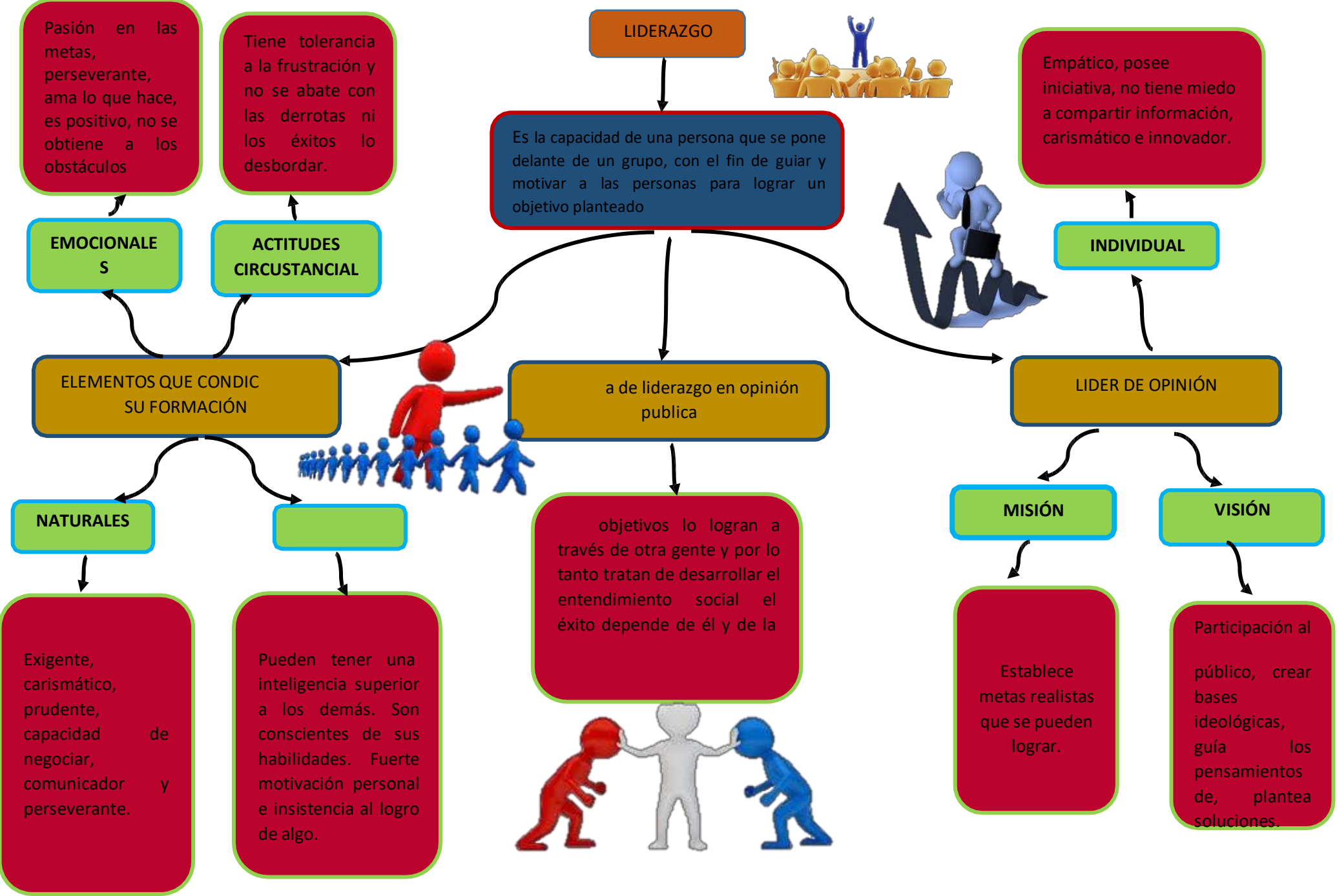
II. PROCESOS DIDÁCTICOS.

Momentos	Procesos pedagógicos	Actividades de aprendizaje	RECURSOS	Tiempo
Inicio	Motivación	Se da la bienvenida a los Docentes. Se recuerda los acuerdos de convivencia. Luego se manifiesta una frase. “Has triunfar a los que te rodean y siempre estrás en la cima”	Pizarra Plumones	20 minutos
	Recuperación de saberes previos.	Con la técnica de lluvia de las ideas responden a la pregunta ¿qué entienden por la frase?	Pizarra Plumones	
	Conflicto cognitivo	¿Saben que significa ser un líder? ¿saben que cualidades debe tener una líder? ¿saben que se necesita para ser un líder?	Pizarra Plumones	
Desarrollo	Construcción del aprendizaje	El responsable manifiesta a los alumnos ver un video sobre liderazgo. Después de ver el video se hace preguntas que es lo que han podido apreciar.	Video diapositivas Proyector multimedia Laptop Plumones	60 minutos

		El docente expone sobre tipos, características, funciones, perfil y cualidades de cómo lograr ser un buen líder en el aula.	Pizarra	
	consolidación del conocimientos	Los estudiantes mediante el video visto y la exposición del docente pueden responderse al interrogante propuestas anteriormente. Se pega una imagen de una persona en la pizarra, para que cada estudiante vaya y escriba las características, funciones y cualidades que tiene un buen líder.	Pizarra Plumones Limpia tipo Imagen de una persona	
Cierre	Metagonición	Responden a las siguientes preguntas metacognitivas: ¿Qué hemos logrado aprender en esta sesión de aprendizaje? ¿Qué actividades hemos realizado para aprender? ¿Qué dificultades encontramos y cómo podemos superarlas? ¿Para qué me sirve lo aprendido en la vida cotidiana?	Una hoja impresa	10 minutos

.....
DOCENTE RESPONSABLE

.....
COORDINADOR



LIDERAZGO



Es la capacidad de una persona que se pone delante de un grupo, con el fin de guiar y motivar a las personas para lograr un objetivo planteado

Empático, posee iniciativa, no tiene miedo a compartir información, carismático e innovador.

INDIVIDUAL



LIDER DE OPINIÓN

MISIÓN

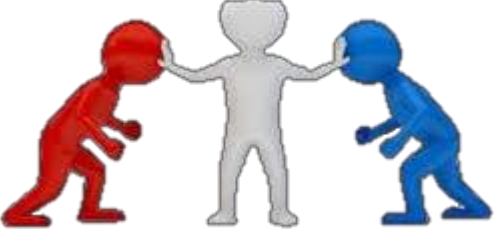
Establece metas realistas que se pueden lograr.

VISIÓN

Participación al público, crear bases ideológicas, guía los pensamientos de, plantea soluciones.

a de liderazgo en opinión pública

objetivos lo logran a través de otra gente y por lo tanto tratan de desarrollar el entendimiento social el éxito depende de él y de la



Pasión en las metas, perseverante, ama lo que hace, es positivo, no se obtiene a los obstáculos

EMOCIONALES

Tiene tolerancia a la frustración y no se abate con las derrotas ni los éxitos lo desbordar.

ACTITUDES CIRCUNSTANCIALES

ELEMENTOS QUE CONDICIONAN SU FORMACIÓN



NATURALES

Exigente, carismático, prudente, capacidad de negociar, comunicador y perseverante.

Pueden tener una inteligencia superior a los demás. Son conscientes de sus habilidades. Fuerte motivación personal e insistencia al logro de algo.

SESIÓN DE APRENDIZAJE PARA MAESTROS N° 3

“El docente como líder inspirador “

II. DATOS GENERALES

INSTITUCIÓN EDUCATIVA
DOCENTE:
ÁREA:
Tema:

FLORENCIA DE MORA
CESAR ALBERTO BAZÁN ALVITES
Tutoría

“El Docente Como Líder Inspirador “

Objetivo

Que los maestros de Florencia de Mora conozcan cómo dirigir y llegar a los estudiantes, de esta manera lograr tener estudiantes líderes y comprometidos con sus estudios.

II. PROCESOS DIDÁCTICOS.

Momentos	Actividades de aprendizaje	RECURSOS	Tiempo
Inicio	<p>Se da la bienvenida y el saludo todos los docentes Luego se presenta un video de motivación.</p> <p>https://www.youtube.com/watch?v=Y7QIR0p5BRQ</p> <p>Se induce al diálogo a los participantes, teniendo en cuenta el video, donde se incentiva para que narren sus propias experiencias de como ellos lideran en un aula.</p> <p>Se hace apuntes en la pizarra de cada experiencia contada.</p>	<p>Pizarra Plumones Proyector multimedia Laptop. Video</p>	<p>20 minutos</p>
Desarrollo	<p>Se parte de las experiencias contadas por parte de los maestros.</p> <p>Se da inicio a la exposición, sobre cómo convertirse en un docente líder inspirador.</p> <p>Se presenta un video.</p>	<p>Video diapositivas Proyector multimedia Laptop Plumones</p>	<p>60 minutos</p>

	https://www.youtube.com/watch?v=9ydikxGHGOM Se da a conocer diversos ejemplos. Se narra historias reales de I.E que han surgido gracias al buen liderazgo institucional.	Pizarra	
Cierre	Se agradece a todos los docentes por partícipes de la sesión planificada. Se hace entrega de un pequeño presente para todos los participantes.	Un libro sobre liderazgo.	10 minutos

.....
 DOCENTE RESPONSABLE

.....
 COORDINADOR



*En las Instituciones Educativas donde existe un **liderazgo pedagógico***

se evidencian

Procesos de cambios

La influencia que ejerce sobre su equipo

SESIÓN DE APRENDIZAJE N° 4

“EL LIDERAZGO EDUCATIVO “

III. DATOS GENERALES

INSTITUCIÓN EDUCATIVA	FLORENCIA DE MORA
DOCENTE:	CESAR ALBERTO BAZÁN ALVITES
Grado	4° - SECUNDARIA
Sección:	A-B-C-D-E
ÁREA:	Tutoría
Tema:	“EL LIDERAZGO EDUCATIVO”
Propósito	Que los Docentes conozcan el perfil, características, funciones y cualidades de un líder. Para despertar la capacidad de liderazgo en cada estudiante.

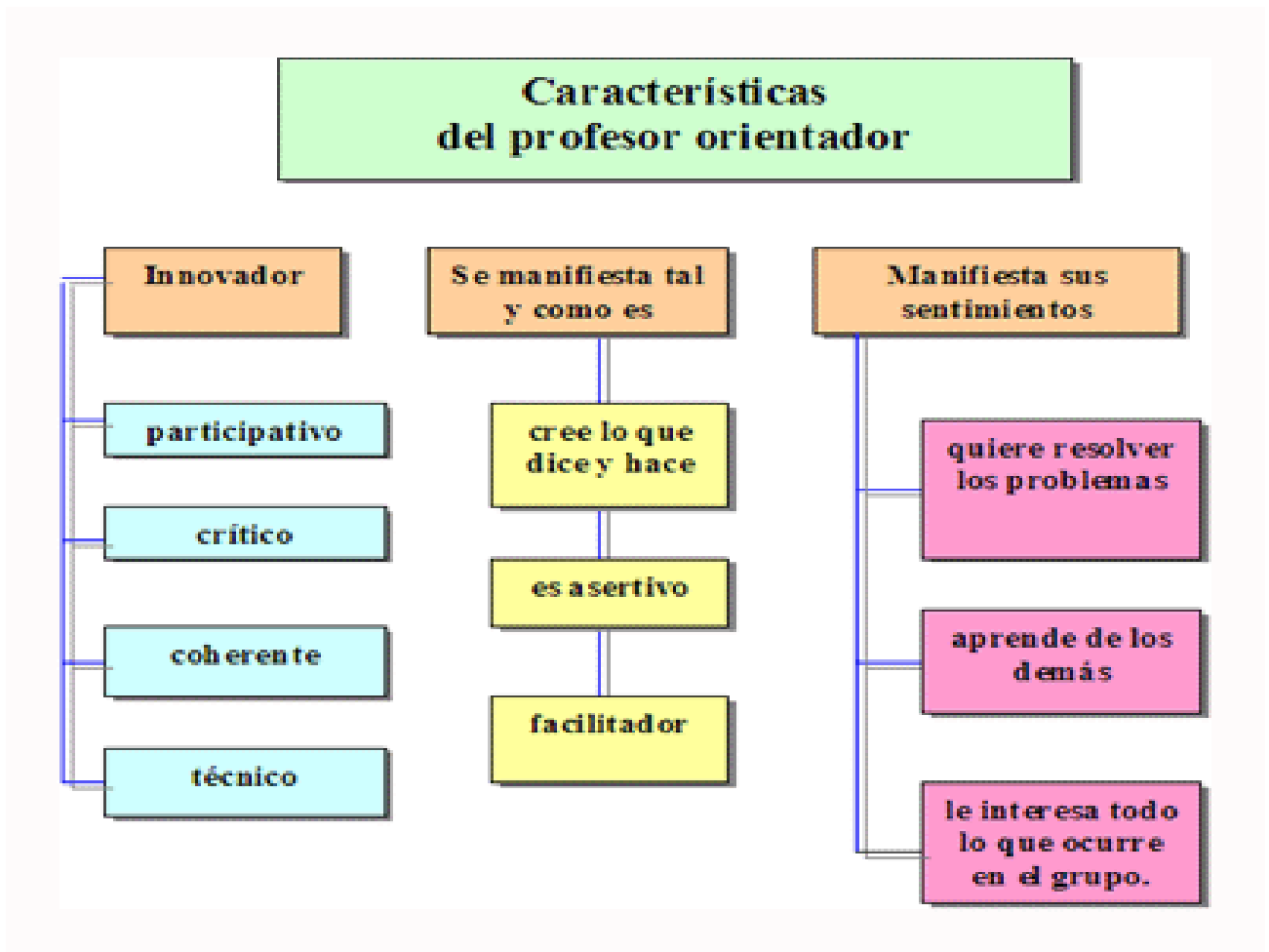
II. PROCESOS DIDÁCTICOS.

Momentos	Procesos pedagógicos	Actividades de aprendizaje	Recursos	Tiempo
Inicio	Motivación	El responsable docente da la bienvenida a los docentes y establece los acuerdos de convivencia Luego se manifiesta una frase. “ El secreto para la plenitud es muy simple: compartir ” Puedes tener más éxito y más rápido al ayudar a otros a tener éxito	Pizarra Plumones	20 minutos
	Recuperación de saberes previos.	Lluvia de ideas diferentes de cada estudiante responden a la pregunta ¿qué entienden por la frase?		
	Conflicto cognitivo	¿Qué es liderazgo educativo? ¿Qué características debe tener un líder educativo? ¿Qué se necesita para ser un líder educativo?		
Desarrollo	Construcción del aprendizaje	El docente responsable presenta e indica a los docentes observar un video sobre liderazgo y liderazgo educativo. https://www.youtube.com/watch?v=bVuStvxBVaw	Video Proyector Laptop	60 minutos

		<p>El docente responsable juntamente con los estudiantes analiza y reconocen las características de un líder referente al video presentado.</p> <p>El docente responsable expone sobre el liderazgo, (el perfil, características, cualidades y funciones de cómo lograr ser un buen líder.</p>	<p>diapositivas</p>	
	consolidación del conocimiento	<p>Mediante el video observado y la exposición del docente responsable, los docentes pueden responder las interrogantes expuestas anteriormente.</p> <p>El docente responsable presenta una imagen de una persona, para que cada docente describa las funciones que un líder educativo debe tener.</p> <p>Analizan la capacidad de ser un líder.</p> <p>Interpretan las características de un líder.</p> <p>Se analizan, si tienen la capacidad de ser líderes.</p> <p>Interpretan el concepto de liderazgo.</p>	<p>Imagen de una persona</p> <p>Limpia tipo</p> <p>Pizarra</p> <p>Plumones</p>	
Cierre	Metacognición	<p>Responden a las siguientes preguntas:</p> <p>¿Qué hemos logrado aprender?</p> <p>¿Qué actividades hemos realizado en la construcción de nuestro aprendizaje?</p> <p>¿Qué dificultades encontramos y cómo podemos superarlas?</p> <p>¿Para qué me sirve lo aprendido?</p>	<p>Una hoja impresa</p>	<p>10 minutos</p>

.....
DOCENTE RESPONSABLE

.....
COORDINADOR



Qué es el liderazgo

El liderazgo es una influencia y motivación en los demás, transforma a personas y a grupos, es una oportunidad y es un potencial.

Qué es el liderazgo: características principales

Habilidad de utilizar el poder de forma eficiente y responsable. El líder debe saber redireccionar el poder, sin abusar del mismo y usándolo con responsabilidad. Si actúan de forma autoritaria se estarán equivocando y perderán su posición.

Habilidad de comprender que todos los seres humanos tienen distintas motivaciones. Las fuerzas motivadoras de una persona pueden variar con la ocasión y la situación. El líder debe entender las formas de actuar de un empleado y sus circunstancias. Por tanto, debe prever diferentes tipos de motivación acordes a cada una de las situaciones para conseguir la estabilidad de su grupo.

Habilidad de inspirar. Para saber **qué es el liderazgo** hay que entender que la capacidad de inspirar es algo esencial en un líder, este debe inspirar a los miembros del grupo al que dirige. Al hablar de inspirar nos referimos al ejemplo que da como referencia a los demás.

Habilidad de actuar de manera que exista un clima que invite a responder y suscitar a las motivaciones. El entorno o clima laboral es un aspecto muy relevante, por este motivo el líder debe ocuparse de mantenerlo en equilibrio y como fuente de motivación.

El liderazgo es influencia, motivación, oportunidad y potencial.

Qué es el liderazgo para el crecimiento de la sociedad Educativa

El líder debe buscar resultados para todos, no solo para él. Para responder **qué es el liderazgo** y construirlo hay que estar a la ofensiva, es decir primero hay que construir un sueño y después tratar de hacerlo realidad, utilizando los medios necesarios, y con responsabilidad y motivación. A la pregunta **qué es el liderazgo en la sociedad** hay que responder rotundamente que es la asunción de responsabilidad, es ser creativo, innovador, proactivo, asertivo, arriesgado, optimista y luchador por una sociedad mejor.

Como dice esta frase de Toynbee: “El crecimiento de las sociedades humanas se explica por la presencia de unas minorías o personalidades creadoras que dan siempre respuestas exitosas a los retos del medio y que, en razón de su integridad y de sus compromisos con el grupo, son libremente seguidas por la mayoría”.

La visión de un líder está formada por los sueños que desea alcanzar, por ejemplo, la visión de un líder empresarial puede ser mejorar la imagen de su empresa. Para lograr esta visión debe compartirla con los miembros de la organización para que todos trabajen en el mismo sentido.

Aunque no hay un listado de valores para el liderazgo, no deben faltar los valores éticos tales como el compromiso, la honestidad o la lealtad. Tampoco pueden faltar valores orientadores como la visión, creatividad, valentía o afán emprendedor.

Estos valores tienen que interiorizarse de tal forma que se lleven a la práctica de forma inconsciente.

El líder será seguido si da respuestas exitosas, es íntegro y ejemplar con el grupo de personas que dirige.

Entender **qué es el liderazgo** no es tarea sencilla, esperamos haber facilitado su comprensión. Para leer más sobre este tema visita nuestro blog.

HÁBITOS DE UN BUEN LÍDER



SESIÓN DE APRENDIZAJE N° 5

“Analizamos las características de un líder”

IV. DATOS GENERALES

INSTITUCIÓN EDUCATIVA

FLORENCIA DE MORA

DOCENTE:

Cesar Alberto Bazán Alvites

GRADO

4°

SECCIÓN:

A-B-C-D-E

ÁREA:

Tutoría

TEMA:









“Analizamos las características y rol de un líder”

PROPÓSITO

Los docentes de la I.E. N° 80152 – Huamachuco reconocerán y analizarán las características y rol que desempeña un líder dentro del salón de clases.

II. PROCESOS DIDÁCTICOS.

Momentos	Procesos pedagógicos	Actividades de aprendizaje	Recursos	Tiempo
Inicio	Motivación	Se da inicio a la clase, dando la bienvenida a los docentes de manera activa, entusiasta y muy empática. Acuerdan las normas de convivencia para poder desarrollar la clase de manera efectiva. El docente responsable presenta a los estudiantes imágenes, con la finalidad de que describan al líder y el rol que cumple (anexo 1).	Pizarra Plumones	20 minutos
	Propósito	El docente responsable determina el propósito de la sesión: reconocemos y analizamos las características y el rol que desempeña el líder en el salón de clases.	Pizarra Plumones	
	Recuperación de saberes previos.	Con la dinámica “pasa la pelota”, responden a la pregunta ¿Al escuchar la palabra líder que concepto viene a tu mente?	1 pelota	

	Conflicto cognitivo	¿Saben qué es un líder? ¿Conoces las características que debe tener una líder? ¿Cómo saber si soy un buen líder dentro de la I.E?	Pizarra Plumones	
Proceso	Construcción del aprendizaje	A través de un video, reconocen y analizan las diferentes características y el rol que desempeña el líder en el aula de clases (anexo 2). El docente responsable junto con los docentes sistematizan la información referente a las características y rol de un líder.	 Video  Proyector multimedia  Laptop  Plumones  Pizarra	60 minutos
	Aplicación o transferencia del aprendizaje	El docente responsable organiza a los estudiantes en grupos y entrega tarjetas con diversas situaciones propias de su contexto para identificar las características y rol que cumple un líder en un salón de clases. Los docentes expresan oralmente puntos de vista referentes a las situaciones para reafirmar aciertos.	 Pizarra  Plumones	
Cierre	Metacognición	Responden a las siguientes preguntas metacognitivas: ¿Qué hemos aprendido el día de hoy? ¿Cómo lo aprendí? ¿Qué dificultades encontré y cómo pude superarlas? ¿Para qué me sirve lo aprendido en la vida cotidiana?	 Hoja impresa	10 minutos

.....
DOCENTE RESPONSABLE

.....
COORDINADOR

Anexos

Anexo 1.



Anexo 2.

https://www.youtube.com/watch?v=yL4_MMR4KYE&t=16s

SESIÓN DE APRENDIZAJE N° 6

“Como un Docente debe liderar en el colegio “

V. DATOS GENERALES

INSTITUCIÓN EDUCATIVA

FLORENCIA DE MORA

DOCENTE:

Cesar Alberto Bazán Alvites

Grado

4° - SECUNDARIA

Sección:

A-B-C-D-E

ÁREA:

Tutoría

Tema:

Capacidad de liderar en el aula

Propósito

Que cada uno de los Docentes de Florencia Mora conozcan sobre las características, perfil, funciones y cualidades de cómo ser un líder y de esta manera, despertar la capacidad de liderazgo.

II. PROCESOS DIDÁCTICOS.

Momentos	Procesos pedagógicos	Actividades de aprendizaje	Recursos	Tiempo
Inicio	Motivación	El docente responsable da la bienvenida a cada uno de los estudiantes. Se establece las normas de convivencia para dar inicio a la clase. Se escribe en un costado las normas en un lado de la pizarra para que los alumnos recuerden y los respeten durante la sesión. El docente presenta un video de un alumno liderando dentro de su institución educativa que es el reflejo de su maestro.	Pizarra Plumones papelote con normas de convivencia video	20 minutos
	Recuperación de saberes previos.	Con la técnica de lluvia de las ideas responden a las preguntas ¿Qué habilidades tiene un buen líder?	Pizarra Plumones copias video	
	Conflicto cognitivo	¿Para ser un líder que normas debo cumplir? ¿Cómo inspira un buen líder a su equipo? ¿Que es necesario para ser un buen líder dentro del aula?	Pizarra Plumones	

Desarrollo	Construcción del aprendizaje	<p>El docente responsable hace entrega de copias de información líder.</p> <p>El docente responsable les da cinco minutos para que puedan leer el documento.</p> <p>Después de haber leído el documento se les hace mención que entendieron en el texto.</p> <p>El docente responsable expone sobre habilidades, tipos, características, funciones, perfil y cualidades de cómo lograr ser un buen líder en el aula.</p> <p>El docente presenta sus diapositivas para explicar con respecto al tema.</p> <p>Ejecuta el juego de roles formando grupo heterogéneos.</p>	<p>copias impresiones</p> <p>Proyector multimedia diapositivas</p> <p>Laptop Plumones Pizarra video</p>	60 minutos
	consolidación del conocimientos	<p>Los docentes mediante el texto, video dan su punto de vista con respecto al liderazgo.</p> <p>Se da a conocer los tipos de líder que hay dentro del colegio y cuáles son sus funciones dentro del aula.</p> <p>Responden a las siguientes preguntas</p>	<p>Pizarra Plumones Limpia tipo copias</p>	
Cierre	Metacognición	<p>metacognitivas:</p> <p>¿Qué hemos logrado aprender en esta sesión de aprendizaje?</p> <p>¿Qué actividades hemos realizado para aprender?</p> <p>¿Qué dificultades encontramos y cómo podemos superarlas?</p> <p>¿Para qué me sirve lo aprendido en la vida cotidiana?</p>	<p>hojas de papel bond</p>	10 minutos

.....
DOCENTE RESPONSABLE

.....
COORDINADOR

SESIÓN DE APRENDIZAJE N ° 7

“LIDERAZGO Y TRABAJO EN EQUIPO “

I. DATOS GENERALES

INSTITUCIÓN EDUCATIVA

FLORENCIA DE MORA

DOCENTE:

Cesar Alberto Bazán Alvites

Grado

4° - SECUNDARIA

Sección:

A-B-C-D-E

ÁREA:

Tutoría

Tema:

Formas de trabajo en la I.E

Propósito:

Explicar la importancia de la flexibilidad para trabajar en equipo, las relaciones interpersonales adaptarse a lo inesperado y responsabilidad. Para estimular y practicar la responsabilidad social en equipo; la capacidad de liderazgo en cada Docente.

II. PROCESOS DIDÁCTICOS.

Momentos	Procesos pedagógicos	Actividades de aprendizaje	Recursos	Tiempo
Inicio	Motivación	El docente responsable da la bienvenida a los docentes de la I.E y establece los acuerdos de convivencia Luego se manifiesta una frase. “no puedes guiar el viento, pero sí puedes cambiar la dirección de las velas de tu barco”	Pizarra Plumones	20 minutos
	Recuperación de saberes previos.	Lluvia de ideas diferentes de cada estudiante, responden a la pregunta ¿Qué entienden por la frase?		
	Conflicto cognitivo	¿Qué significa flexibilidad? ¿Qué entienden por relaciones interpersonales? ¿Qué significa responsabilidad social?		
Desarrollo	Construcción del aprendizaje	El docente responsable manifiesta e indica a los docentes observar un video referente la flexibilidad. https://www.youtube.com/watch?v=AL64g6bHR El docente responsable manifiesta e indica a los Docentes observar un video referente a las relaciones interpersonales. https://www.youtube.com/watch?v=CAat9pDPSRQ	Video Proyector Laptop diapositivas	60 minutos

		<p>El docente responsable manifiesta e indica a los docentes observar un video referente a la responsabilidad social. https://www.youtube.com/watch?v=p4MMuesose1</p> <p>El docente responsable explica a los docentes sobre cada video observado para que posteriormente los estudiantes reconozcan sobre el Liderazgo Y Trabajo En Equipo.</p> <p>El docente responsable expone o aclara sobre el liderazgo, (el perfil, características, cualidades y funciones de cómo lograr ser un buen líder.</p>		
	consolidación del conocimiento	<p>Mediante el video observado y la exposición del docente responsable a los docentes de la I.E pueden responder las interrogantes expuestas anteriormente.</p> <p>El docente responsable indica lee la siguiente situación: Por cinco horas, estas escribiendo un informe que te ha solicitado tu jefe. De pronto, se apaga tu computadora y al encenderlo te das con la sorpresa que solo se ha guardado lo avanzado en la primera hora. Ahora, lee las autoinstrucción que figura en tu hoja. Después selecciona y describe que auto instrucción utilizarías para poder disminuir tu cólera a esta situación inesperada. Explica porque seleccionaste autoinstrucción</p>	Impresiones	
Cierre	Metacognición	<p>Responden a las siguientes preguntas: ¿Qué hemos logrado aprender? ¿Para qué me sirve lo aprendido? ¿Qué dificultades encontramos y cómo podemos superarlas? ¿En qué otras ocasiones puedo utilizarlo lo aprendido?</p>	Una hoja impresa	10 minutos

.....
DOCENTE RESPONSABLE

.....
COORDINADOR

Anexos

Liderazgo y trabajo en equipo: ¿es posible el equilibrio?

Liderazgo y trabajo en equipo van de la mano a menudo, pero no siempre lo hacen en condiciones de equilibrio. Hay ocasiones en que distintos miembros del equipo quieren ser líderes y no aceptan la autoridad de otro, puede suceder también que el líder no sea capaz de propiciar las condiciones adecuadas para el trabajo en equipo y la colaboración o que, entre ambos, liderazgo y trabajo en equipo, no se produzca la armonía necesaria para que el esfuerzo de todos lleve a alcanzar las metas organizacionales.

Pero, cuando se plantea alguna de estas situaciones, ¿es posible volver a lograr el equilibrio?

El papel del liderazgo en el trabajo en equipo

El líder tiene como objetivo guiar al equipo y realizar cambios positivos en las operaciones y actividades en marcha. Pero sus decisiones también pueden causar un impacto negativo y no deseado.

El lado positivo del liderazgo sobre el trabajo en equipo facilita que los miembros del grupo se enfoquen en hacer lo correcto que se identifica y define mediante pautas, políticas y reglas estrictas. Esto permite al equipo actuar de manera predecible y producir los resultados deseados. La previsibilidad impulsa el éxito. El desafío clave aquí es que el líder tiene que desarrollar y presentar una forma deseada de implementación y comportamiento del equipo por adelantado, antes de que el grupo comience a hacer el trabajo.

No obstante, la consecuencia del lado positivo, o más concretamente de la previsibilidad, es la responsable del lado negativo del liderazgo. Es el que impone a los miembros del equipo hacer las cosas de una forma determinada y les previene de actuar en contra de la manera estrictamente definida.

El liderazgo afecta al trabajo en equipo, en este caso, negando que los miembros del grupo usen su propia imaginación y creatividad para realizar las tareas asignadas. Como resultado, el equipo puede quedarse atascado haciendo las cosas de la manera prescrita, sin permiso para la iniciativa y la toma de decisiones autónomas.

Pero en la práctica, las cosas no son del todo buenas o del todo malas, existe una zona intermedia, que es donde se mueven la mayoría de empresas. Y es ahí donde está la clave para alcanzar el equilibrio.

Cómo encontrar el balance entre liderazgo y trabajo en equipo en la empresa

Todo buen líder de equipo debe considerar ambos lados del liderazgo para alcanzar el equilibrio. Esto implica encontrar una manera de dirigir al equipo bajo pautas y políticas fijas mientras se intenta crear un ambiente de pensamiento abierto y libre que permita a cada miembro del grupo tomar decisiones tácticas con carácter autónomo. La forma de conseguirlo es aplicando estas mejores prácticas:

Definir claramente los objetivos del equipo, sin ambigüedades.

Mantener al equipo interesado en el trabajo.

Traer nuevos desafíos al trabajo.

Involucrar al equipo en tareas de valor agregado donde puedan desempeñarse con autonomía.

Por último, merece la pena tener una buena comprensión de las diferencias entre el trabajo en equipo y la colaboración, ya que no son equiparables. La clave es que, si bien el trabajo en equipo combina los esfuerzos individuales de todos los miembros del grupo para lograr un objetivo, las personas que trabajan en colaboración completan un proyecto colectivamente. Aquellos que colaboran trabajan juntos como iguales, generalmente sin un líder, para llegar a ideas o tomar decisiones juntas para completar una meta. Por su parte, el trabajo en equipo generalmente es supervisado por un líder de equipo, y aquellos dentro del grupo tienen tareas individuales delegadas para completar para contribuir al objetivo final del equipo.

Crear un entorno que aliente a todos a trabajar juntos puede tener un gran impacto en el rendimiento del equipo. Encontrar el equilibrio correcto entre el trabajo autónomo, el liderazgo, el trabajo en equipo y las habilidades de colaboración permitirá aprovechar las fortalezas individuales de cada persona para mantener una fuerza laboral comprometida y eficiente.

TRABAJO EN EQUIPO



SESIÓN DE APRENDIZAJE N° 8

TÍTULO DE LA SESIÓN: “LIDERAZGO Y TRABAJO EN EQUIPO II”

I. DATOS INFORMATIVOS:

GRE	LA LIBERTAD	UGEL	“SANCHEZ CARRIÓN”
I.E.	FLORENCIA DE MORA	ÁREA	TUTORÍA
GRADO	TERCERO	SECCIÓN	“UNICA”
DOCENTE	CESAR ALBERTO BAZÁN ALVITES	DURACIÓN	90 MIN.

II. Proposito:

Que los docentes fortalezcan sus capacidades de liderazgo y sobre todo conozcan la importancia de trabajar en equipo y puedan tener una mejor convivencia en la sociedad

Enfoque transversal:

Enfoque transversal	Actitudes observables
Orientación al bien común	Equidad y justicia: Disposición a reconocer a que ante situaciones de inicio diferentes, se requieren compensaciones a aquellos con mayores dificultades.
Búsqueda de la excelencia	Superación personal: Disposición a adquirir cualidades que mejorarán el propio desempeño y aumentarán el estado de satisfacción consigo mismo y con las circunstancias.

III. SECUENCIA DIDÁCTICA:

Momentos Pedagógicos	Procesos Pedagógicos	Estrategias Didácticas	Recursos	Tiempo
INICIO	MOTIVACIÓN	Da la bienvenida a los Docentes Se presenta una imagen del tema, para inducir al diálogo.	Pizarra Plumones La voz	10 Min.
	RESCATE DE SABERES PREVIOS	A través de lluvia de ideas responden a las siguientes interrogantes para rescatar saberes previos: ¿Qué entienden por calidad de liderazgo? ¿En qué consiste el trabajo en equipo dentro y fuera de tu aula? ¿Qué es para ti el trabajo consistente y empático?		
	PLANTEAMIENTO DEL CONFLICTO COGNITIVO	Se plantea la necesidad de conocer, que si trabajáramos en equipo cuáles sería los resultados.		

	PROPÓSITO DE LA SESIÓN	Conocer la importancia del liderazgo y el trabajo en equipo dentro y fuera del aula.		
DESARROLLO	CONSTRUCCIÓN DEL APRENDIZAJE	<p>Los docentes ven un video sobre liderazgo y trabajo en equipo.</p> <p>Se presenta DIAPOSITIVAS, con la finalidad de mejorar la concepción e interpretación del tema.</p> <p>Se define juntamente con los docentes en qué consiste el liderazgo y trabajo en equipo.</p> <p>A través de las diapositivas se va exponiendo y fomentando el diálogo y la participación en los docentes.</p> <p>El docente responsable explica sobre los objetivos y los beneficios del liderazgo y el trabajo en equipo</p> <p>Se proyecta una imagen donde contiene una triada de palabras claves, donde se habla de cada una de ellas.</p> <p>Se enfatiza en liderazgo dando tips para desarrollar capacidades.</p> <p>Se explica la relación entre liderazgo y líder.</p> <p>Se ejecuta el juego de roles pero con grupos homogéneos</p>	<p>Diapositivas para presentar infografías que le permita la motivación al estudiante</p> <ul style="list-style-type: none"> •Pizarra •Plumones La voz 	70 min.
	APLICACIÓN O TRANSFERENCIA DEL APRENDIZAJE	En una hoja bond escriben o sistematizan lo aprendido.		
	RETROALIMENTACIÓN	Se aclara dudas y ratifican aciertos.		
CIERRE	METACOGNICIÓN	<p>Responden a las siguientes preguntas metacognitivas:</p> <p>¿Qué hemos logrado aprender en esta sesión de aprendizaje?</p> <p>¿Qué actividades hemos realizado para aprender?</p> <p>¿Qué dificultades encontramos y cómo podemos superarlas?</p> <p>¿Para qué me sirve lo aprendido en la vida cotidiana?</p>	<p>La voz</p> <p>Plumones</p> <p>Papel</p>	10 Min.

IV. MATERIALES EDUCATIVOS

Texto motivacionales de Miguel Ángel cornejo. Catherine Florez y M. Martínez y M. Salvador

.....
DOCENTE RESPONSABLE

.....
COORDINADOR

ANEXOS:

DIPOSITIVAS: <https://es.slideshare.net/16781337/liderazgo-juvenil>

VIDEO: <https://www.youtube.com/watch?v=XLJ0Fj-CkZk>



SESIÓN DE APRENDIZAJE N° 09

14. TÍTULO DE LA SESIÓN: “Orientación a las Metas de un líder”

I. DATOS INFORMATIVOS:

GRE	LA LIBERTAD	UGEL	“SÁNCHEZ CARRIÓN”
I.E.	FLORENCIA DE MORA	ÁREA	TUTORÍA
GRADO	TERCERO	SECCIÓN	“ÚNICA”
DOCENTE	CESAR ALBERTO BAZÁN ALVITES	DURACIÓN	90 MIN.

II. Propósito:

Que los docentes desarrollen sus capacidades convirtiéndoles en convertirse en promotores del bienestar de su comunidad.

Enfoque transversal:

<i>Enfoque transversal</i>	<i>Actitudes observables</i>
Orientación al bien común	Equidad y justicia: Disposición a reconocer a que ante situaciones de inicio diferentes, se requieren compensaciones a aquellos con mayores dificultades.
Búsqueda de la excelencia	Superación personal: Disposición a adquirir cualidades que mejorarán el propio desempeño y aumentarán el estado de satisfacción consigo mismo y con las circunstancias.

III. SECUENCIA DIDÁCTICA:

Momentos Pedagógicos	Procesos Pedagógicos	Estrategias Didácticas	Recursos	Tiempo
INICIO	MOTIVACIÓN	Da la bienvenida a los estudiantes Se presenta un video con un mensaje motivador, para inducir al diálogo.	Pizarra Plumo_ nes. La voz	10 Min.
	RESCATE DE SABERES PREVIOS	A través de lluvia de ideas responden a las siguientes interrogantes para rescatar saberes previos: ¿Qué entienden por orientación? ¿Qué se entiende por metas? ¿Cuál es la diferencia entre metas y propósito?		
	PLANTEAMIENTO DEL CONFLICTO COGNITIVO	Se plantea la necesidad de aprender si verdaderamente todos podemos ser líderes.		
	PROPÓSITO DE LA SESIÓN	Conocer la importancia de la orientación hacia las metas propuestas.		

DESARROLLO	CONSTRUCCIÓN DEL APRENDIZAJE	<p>Se inicia presentando DIAPOSITIVAS, con la finalidad de hacerlo más amena la sesión.</p> <p>Se define juntamente con los docentes en qué consiste orientaciones de metas.</p> <p>A través de las diapositivas se va exponiendo y fomentando el diálogo y la participación en los estudiantes.</p> <p>Los docentes opinan sobre la pregunta ¿un líder nace o se hace? ¿un líder dirige o señala las metas?</p> <p>Se menciona los tips para ser que un líder oriente las metas propuestas apoyándose de las diapositivas.</p> <p>Se presenta un ejercicio práctico sobre los formas como lograr las orientaciones de las metas.</p> <p>En seguida se entrelaza el ejercicio con lo que es un líder formal y un líder informal.</p> <p>Se continuación se explica los tipos de formas de llegar a las metas pedagógicamente.</p> <p>El docente responsable menciona las conductas que debe de tener un líder para lograr las orientaciones de las metas.</p> <p>Se explica en qué consiste ser un líder eficaz y eficiente para lograr las orientaciones de las metas</p> <p>El docente menciona los pasos para aprender a ser líder para lograr las orientaciones de las metas</p>	<p>Diapositivas para presentar infografías que le permita la motivación al estudiante</p> <ul style="list-style-type: none"> •Pizarra •Plumones <p>La voz</p>	70 min.
	APLICACIÓN O TRANSFERENCIA DEL APRENDIZAJE	A través de la dinámica “El pueblo necesita” se aplica lo aprendido.		
	RETROALIMENTACIÓN	Se aclara dudas y ratifican aciertos.		
CIERRE	METACOGNICIÓN	<p>Responden a las siguientes preguntas metacognitivas:</p> <p>¿Qué hemos logrado aprender en esta sesión de aprendizaje?</p> <p>¿Qué actividades hemos realizado para aprender?</p> <p>¿Qué dificultades encontramos y cómo podemos superarlas?</p> <p>¿Para qué me sirve lo aprendido en la vida cotidiana?</p>	<p>Pizarra</p> <p>Plumones</p> <p>La voz</p>	70 min.

IV. RECURSOS Y MATERIALES: Texto motivacionales de Miguel Ángel cornejo. Catherine Florez y M. Martínez y M. Salvador

.....
DOCENTE RESPONSABLE

.....
COORDINADOR

ANEXOS:

DIPOSITIVAS: <https://es.slideshare.net/rar.rivas/taller-de-liderazgo-sesion1-lic-ruiz>

VIDEO: <https://www.youtube.com/watch?v=XLJ0Fj-CkZk>



SESIÓN DE APRENDIZAJE 10

I. DATOS GENERALES:

- 1.1. DIRECCIÓN REGIONAL DE EDUCACIÓN: GRELL
 1.2. UGEL : SÁNCHEZ CARRIÓN
 1.3. INSTITUCIÓN EDUCATIVA : FLORENCIA DE MORA
 1.4. DIRIGIDO A : DOCENTES DE I.E.
 1.5. DOCENTE : CÉSAR ALBERTO BAZÁN
 ALVITES
 1.6. ÁREA : COMUNICACIÓN

II. TÍTULO DE LA SESIÓN DE APRENDIZAJE:

Niveles y Análisis de La Teoría de Liderazgo

III. SECUENCIAS DE SECCIONES:

COMPETENCIA	CONOCIMIENTOS	ACTITUDES
Afirma su identidad	Autorregula sus emociones y comportamientos	Reconoce y analiza la importancia de liderazgo en su vida cotidiana.

Momentos Pedagógicos	Estrategias Didácticas	Recursos	Tiempo
INICIO	<p>MOTIVACIÓN: El docente Responsable da indicaciones para la realización de la sesión: hace recordar las normas de convivencia. Se inicia la sesión con una dinámica líder – líder luego los docentes responden teniendo en cuenta la dinámica El docente plantea preguntas respecto a lo observado</p> <p>PROPÓSITO: Que los docentes conozcan Niveles y Análisis de la Teoría de Liderazgo la importancia de desarrollar su capacidad y de asumir un rol protagónico en su grupo y en su propia vida</p> <p>RECUPERACIÓN DE SABERES PREVIOS: El docente responsable dirige interrogantes para la recuperación de saberes previos: ¿Qué conoces acerca de liderazgo? ¿Qué características tendrá un líder? ¿Por qué es importante ser un buen líder? Expresan sus opiniones.</p> <p>CONFLICTO COGNITIVO: Se plantea la necesidad de reconocer los niveles y análisis de la Teoría de Liderazgo</p>	Multimedia Plumones. Pizarra Limpia tipo	15 minutos

DESARROLLO	<p>CONSTRUCCIÓN DEL APRENDIZAJE En diapositivas se presenta los niveles y análisis de la Teoría de Liderazgo y sus paradigmas:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Individual - Grupal - Organizacional <p>Conforme se va exponiendo los temas los docentes van planteando sus interrogantes.</p> <p>APLICACION O TRANSFERENCIA DEL APRENDIZAJE: En grupos se realiza una pequeña simulación donde cada grupo tendrá una teoría y tendrán que simular como aplicarían esta teoría en su vida diaria en el aula o I.E.</p>	Papelotes Hojas bond Limpia tipo Hojas bond	70 minutos
CIERRE	<p>METACOGNICIÓN: ¿Qué aprendimos hoy? ¿Para qué nos servirá? ¿Cómo lo aprendimos? ¿Cómo aplicarían estas teorías con sus estudiantes?</p> <p>EVALUACIÓN A través de interrogantes verifican los logros.</p>		5 minutos

IV. BIBLIOGRAFÍA

Programación curricular de educación secundaria 2016.ñ
Currículo nacional.

V. LINGÜÍSTICA

<https://es.slideshare.net/jennytola/sesin-1-qu-es-liderazgo>

.....
DOCENTE RESPONSABLE

.....
COORDINADOR

ANEXO 01

Niveles de análisis de la teoría de Liderazgo



INDIVIDUAL

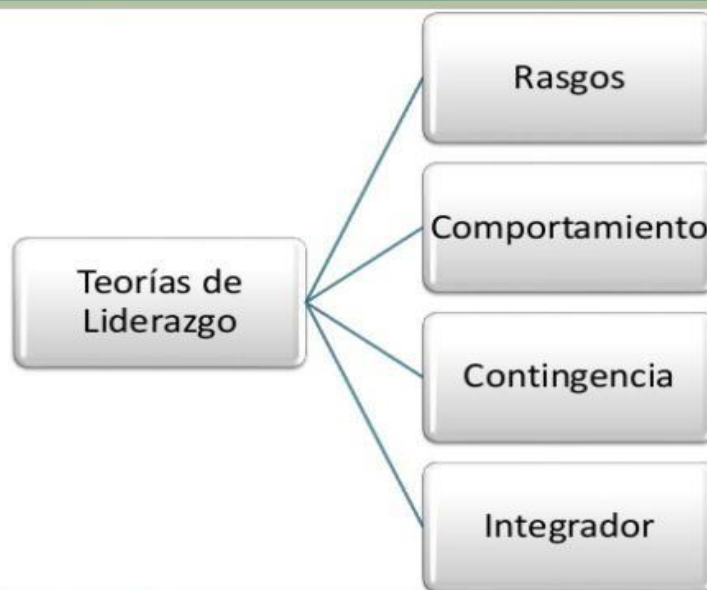


GRUPAL



ORGANIZACIONAL

Paradigmas de la teoría de liderazgo



SESIÓN DE APRENDIZAJE 11

I. DATOS GENERALES:

DIRECCIÓN REGIONAL DE EDUCACIÓN: GRELL

UGEL : SÁNCHEZ CARRIÓN

INSTITUCIÓN EDUCATIVA : FLORENCIA DE MORA

DIRIGIDO A : DOCENTES DE I.E.

DOCENTE : CÉSAR ALBERTO BAZÁN

ALVITES

ÁREA : COMUNICACIÓN

II. TÍTULO DE LA SESIÓN DE APRENDIZAJE:

Liderazgo y Participación: Cultura Emprendedora

COMPETENCIA	CONOCIMIENTOS	ACTITUDES
Identifica las Características de una persona emprendedora	Características de un Empresario Emprendedor	Valora la importancia de una cultura en el desarrollo personal y de su comunidad.

III. SECUENCIAS DE SECCIONES:

MOMENTOS	ESTRATEGIAS DIDÁCTICAS	MATERIALES RECURSOS	TIEMPO
INICIO	<p>MOTIVACIÓN: El docente responsable da indicaciones para la realización de la sesión: hace recordar las normas de convivencia. Se presenta un video sobre: “Gastón Acurio Entrevista” (Anexo 01) El docente plantea preguntas respecto a lo observado</p> <p>PROPÓSITO: En grupos de 4 realizamos simulación sobre liderazgo</p> <p>RECUPERACIÓN DE SABERES PREVIOS: El docente responsable dirige interrogantes para la recuperación de saberes previos: ¿Qué conoces acerca de liderazgo? ¿Qué características tendrá un líder? ¿Por qué es importante ser un buen líder? Los estudiantes expresan sus opiniones.</p>	<p>Dos papelotes.</p> <p>Plumones</p> <p>Pizarra</p> <p>Limpia tipo</p>	15 minutos

	CONFLICTO COGNITIVO: Se plantea la necesidad de reconocer la participación de un líder		
DESARROLLO	<p>CONSTRUCCIÓN DEL APRENDIZAJE En grupos los estudiantes analizan la lectura: (Anexo 2).</p> <ul style="list-style-type: none"> - Liderazgo juvenil y su diferencia - Actitudes que te impiden ser un triunfador <p>Los grupos analizan la información y a través de un organizador grafico señalan las características de una persona emprendedora para luego ser presentado en la pizarra</p> <p>El docente genera las síntesis de las conclusiones a las que arriben los grupos las cuales serán generadas como aprendizajes logrados.</p> <p>APLICACIÓN O TRANSFERENCIA DEL APRENDIZAJE: Se discute entre los participantes una estrategia para lograr reunir y aplicar a cada una de las características de un emprendedor. Luego de manera individual escribirán un compromiso en la cual se contemple la realización de un proyecto personal de viada. El avance del proyecto de superación personal será evaluado por un compañero y el docente responsable estará apoyando a los docentes.</p>	<p>Papelotes</p> <p>Hojas bond</p> <p>Limpia tipo</p> <p>Hojas bond</p>	70 minutos
CIERRE	<p>METACOGNICIÓN: ¿Qué aprendimos hoy? ¿Para qué nos servirá? ¿Cómo lo aprendimos?</p> <p>EVALUACIÓN A través de interrogantes verifican los logros.</p>		5 minutos

IV. BIBLIOGRAFÍA

Programación curricular de educación secundaria 2016.ñ
Currículo nacional.

V. LINGÜGRAFIA

<https://www.youtube.com/watch?v= NEkN2j7oXM>

<http://www.adolescenciaalape.com/sites/www.adolescenciaalape.com/files/Liderazgo%20OPS.pdf>

<https://www.estrategiaynegocios.net/empresasymanagement/management/1040268-330/10-actitudes-que-no-te-permiten-ser-exitoso>

.....
DOCENTE RESPONSABLE

.....
COORDINADOR

ANEXO 02

1. Exigir que todo sea perfecto: A la primera actitud que deberás renunciar es a la búsqueda de perfección. Las cosas nunca van a ser perfectas, siempre vas a cometer errores y quedarte esperando a que las estrellas se alienten es la peor estrategia para conseguir el éxito



2. Esperar que las cosas lleguen a ti: Una actitud perjudicial que te impide alcanzar el éxito es pensar que tú mereces las cosas. Si te quedas esperando que los logros lleguen a ti, sin mover un solo dedo, te vas a quedar esperando mucho tiempo.

3. Conformarse con poco: Si te conformas con poco, tendrás poco. Si tienes una actitud donde no te interesa mejorar, ni hacer cosas nuevas o perseguir la grandeza, te quedarás en tu cómoda zona de confort.

4. Querer complacer a los demás: Si no eres fiel a tus principios y cada día amañas tu personalidad para complacer a los demás y cumplir sus expectativas, terminarás convirtiéndote en todo lo que los otros esperan de ti, pero no lo que tú quieres ser. El éxito exige que seas fiel a tu manera de ver la vida.

5. Recordar el pasado y ansiar el futuro Si vives pensando en todo lo que tuviste o todo lo que quieres tener, y encima no aprovechas el tiempo que tienes para actuar y hacerlo realidad, vivirás en un mundo de fantasías y recuerdos.

6. No soñar lo suficientemente grande: Si quieres ser exitoso no puedes tener una actitud conformista con tus sueños.

7. Querer hacerlo todo solo: Si quieres llegar rápido, hazlo solo. Si quieres llegar lejos, rodeate de los mejores. Sin importar qué tan inteligente seas, dos mentes que se complementan siempre pensarán mejor. Tener una actitud de querer hacerlo solo demuestra tu grado de perfeccionismo, algo para nada bueno en tu búsqueda de éxito.

8. Criticar y hablar de los demás: Si te la pasas hablando de los demás y criticando lo que hacen o dejan de hacer demuestra que no estás lo suficientemente ocupado en tus proyectos. Utiliza tu tiempo para construir algo grande, no para criticar a los demás, y si te sobra tiempo, ayúdalos a crecer, no hundirlos con tus críticas.

9. No enfrentar el cambio: El cambio es lo único seguro que hay en la vida. Tienes que adaptarte a esta realidad, tener una actitud de querer buscar hacer las cosas distintas. No te conformes con el statu quo. El cambio siempre trae nuevas oportunidades para alcanzar el éxito. Aprovechalas.

10. Querer muchas cosas y no hacerlas: Ninguna persona exitosa logró sus metas simplemente por quererlas mucho. Así que ejecuta hoy. No hay mayor actitud de éxito que hacer las cosas realidad.

SESIÓN DE APRENDIZAJE N° 12

“Un buen líder en la comunidad”

II. DATOS GENERALES

INSTITUCIÓN EDUCATIVA: FLORENCIA DE MORA
DOCENTE: CESAR ALBERTO BAZÁN ALVITES
Grado: 4° - SECUNDARIA
Sección: A-B-C-D-E
ÁREA: Tutoría
Tema: LA MISIÓN DE UN BUEN LÍDER EN LA COMUNIDAD

Objetivo: Que cada uno de los Docentes de Florencia de Mora conozcan sobre las características, perfil, funciones y cualidades de cómo ser un líder y de esta manera, despertar la capacidad de un buen líder en la comunidad educativa.

II. PROCESOS DIDÁCTICOS.

Momentos	Procesos pedagógicos	Actividades de aprendizaje	Recursos	Tiempo
Inicio	Motivación	El docente responsable da la bienvenida a cada uno de los docentes. Se establece las normas de convivencia. Se escribe en un costado las normas en un lado de la pizarra.	Pizarra Plumones copias	20 minutos
	Recuperación de saberes previos.	Con la técnica de lluvia de las ideas responden a las preguntas ¿qué entienden por ser un buen líder de una comunidad educativa?	Pizarra Plumones copias	
	Conflicto cognitivo	¿Saben que es un buen líder de una comunidad educativa? ¿Cuáles son las habilidades de un buen líder de una comunidad educativa? ¿Que es necesario para ser un buen líder de una comunidad educativa?	Pizarra Plumones	
Desarrollo	Construcción del aprendizaje	El docente hace entrega de unas imágenes de un buen líder. Después de haber hecho la entrega se hace mención como interpretan la imagen. El docente expone sobre habilidades, tipos, características, funciones, perfil y cualidades de	imágenes impresiones Proyector multimedia diapositivas Laptop Plumones Pizarra	60 minutos

		<p>cómo lograr ser un buen líder en la comunidad educativa.</p> <p>El docente responsable presenta sus diapositivas para explicar con respecto al tema.</p>		
	consolidación del conocimiento	<p>Los docentes mediante la imagen observada dan su punto de vista con respecto a la imagen.</p> <p>Se da a conocer los tipos de líder que hay en todas partes y cuáles son sus funciones en todos momentos dentro de su comunidad educativa.</p>	<p>Pizarra</p> <p>Plumones</p> <p>Limpia tipo Imagen</p>	
Cierre	Metacognición	<p>Responden a las siguientes preguntas metacognitivas:</p> <p>¿Qué hemos logrado aprender en esta sesión de aprendizaje?</p> <p>¿Qué actividades hemos realizado para aprender?</p> <p>¿Qué dificultades encontramos y cómo podemos superarlas?</p> <p>¿Para qué me sirve lo aprendido en la vida cotidiana?</p>	<p>hojas de papel bond</p>	<p>10 minutos</p>

.....
DOCENTE RESPONSABLE

.....
COORDINADOR

SESIÓN DE APRENDIZAJE N° 13

“¿Qué líder Soy?”

III. DATOS GENERALES

INSTITUCION EDUCATIVA

DOCENTE:

GRADO

SECCIÓN:

ÁREA:

TEMA:

FLORENCIA DE MORA

CESAR ALBERTO BAZÁN ALVITES

4° - SECUNDARIA

A-B-C-D-E

Tutoría

“Identificar los tipos de líderes”

PROPÓSITO

Los docentes encaminan a la calidad de líder que se desea en la I.E. Florencia de Mora por lo que se entenderán que clase de líder quiere ser por lo que conocen e identifican los diversos tipos de liderazgo.

II. PROCESOS DIDÁCTICOS.

Momentos	Procesos pedagógicos	Actividades de aprendizaje	Recursos	Tiempo
Inicio	Motivación	Se inicia la clase, dando la bienvenida a los docentes de manera activa, entusiasta y muy empática. Acuerda las normas de convivencia para poder desarrollar la clase de manera efectiva. El docente responsable presenta a los docentes de la I.E. el video “QUERIDO ESTUDIANTE”, con el fin de motivar (anexo 1).	Pizarra Plumones Video Proyector multimedia Laptop	20 minutos
	Propósito	El docente responsable determina el propósito de la sesión: conocemos e identificamos los diversos tipos de liderazgo.	Pizarra Plumones	
	Recuperación de saberes previos.	Con la dinámica “la ruleta preguntona”, responden a la pregunta		

		¿Qué tipos de liderazgos conoces?		
	Conflicto cognitivo	Se plantea la necesidad de reconocer los diversos tipos de liderazgos.	Pizarra Plumones	
Proceso	Construcción del aprendizaje	A través de un video, conocen e identifican los diversos tipos de liderazgo (anexo 2) El docente responsable junto con los docentes esquematiza la información referente a los tipos de liderazgo.	Video Proyector multimedia Laptop Plumones Pizarra	60 minutos
	Aplicación o transferencia del aprendizaje	El docente responsable entrega a los estudiantes textos en los que se describe varias situaciones donde realza la presencia del líder, para identificar a qué tipo de liderazgo pertenece cada uno. Los docentes dan a conocer verbalmente los tipos de liderazgos que han identificado y manifiestan con cuál de ellos se sienten identificados.	Pizarra plumones	
Cierre	Metacognición	Responden a las siguientes preguntas metacognitivas: ¿Qué hemos aprendido el día de hoy? ¿Cómo lo aprendí? ¿Qué dificultades encontré y cómo pude superarlas? ¿Para qué me sirve lo aprendido en la vida cotidiana?	Hoja impresa	10 minutos

.....
DOCENTE RESPONSABLE

.....
COORDINADOR

Anexo 1.



<https://www.youtube.com/watch?v=nWIEQDImZbs>

Anexo 2.



<https://www.youtube.com/watch?v=qRLPiVMExUA>

SESIÓN DE APRENDIZAJE N° 14

I. DATOS INFORMATIVOS:

1. **Nivel:** Secundaria
2. **Institución Educativa:** FLORENCIA DE MORA
3. **Grado:** 4º
4. **Docente responsable :** César Alberto Bazán Alvites
5. **Docente de Aula:** Coordinador
6. **Área:** Comunicación

II. TÍTULO DE LA SESIÓN DE APRENDIZAJE:

Aplico el Pensamiento innovador o Creativo

Propósito	Los maestros de Florencia de Mora impulsarán la motivación para desarrollar el pensamiento crítico e innovador como instrumento de las potencialidades de un líder de esta manera holística según el caso de presentación.
------------------	--

III. SECUENCIA DIDÁCTICA:

MOMENTOS	ESTRATEGIAS	MATERIAL ES/ RECURSOS	TIEMPO
INICIO	<p>Motivación. se da la bienvenida y junto con los docentes, establecen las normas de convivencia para el desarrollo de la sesión. El docente responsable solicita ver el video “el arte de las guerras” de Sun Tzu manifiesta una frase “El liderazgo es el arte de conseguir que alguien haga algo que tú quieres porque él quiere hacerlo”</p> <p>Recuperación de saberes previos. El responsable plantea la siguiente pregunta ¿Qué entienden del video? ¿Qué entienden la frase? ¿hay relación entre la frase y el video?</p> <p>Conflicto cognitivo. ¿Saben que significa ser un líder? ¿crees que un líder debe impulsar al desarrollo de sus adeptos que descubran sus capacidades? ¿sabes que se necesita para desabollar la innovación o creatividad?</p>	Video Papelotes Plumones	10 minutos

DESARROLLO	<p>Construcción de aprendizaje</p> <p>El docente responsable manifiesta a los docentes leer un documento sobre liderazgo y su pensamiento crítico.</p> <p>Después de leer el documento se hace preguntas que es lo que han podido recatar de la lectura.</p> <p>El responsable expone sobre tipos, de pensamiento crítico y las características, funciones, perfil y cualidades que debe tener un buen líder en el aula.</p>	Plumones Papel voz	75 minutos
CIERRE	<p>Metacognición evaluación</p> <p>Responden a las siguientes preguntas metacognitivas:</p> <p>¿Qué hemos logrado aprender en esta sesión de aprendizaje?</p> <p>¿Qué actividades hemos realizado para aprender?</p> <p>¿Qué dificultades encontramos y cómo podemos superarlas?</p> <p>¿Para qué me sirve lo aprendido en la vida cotidiana?</p>	Papel Bonn Plumones voz	6 Minutos

.....
DOCENTE RESPONSABLE

.....
COORDINADOR

SESIÓN DE APRENDIZAJE N° 15

“TOMA DE DECISIONES PERTINENTES”

I. DATOS INFORMATIVOS

1.1. INSTITUCIÓN EDUCATIVA: Florencia de Mora de Sandoval

1.2. DIRECTOR : JAIME VEGA NEGREIROS

1.3. RESPONSABLES : CÉSAR ALBERTO BAZÁN ALVITES

1.4. PROPÓSITO : Que los Docentes formas de reforzar el sentimiento de seguridad de sus estudiantes.

1.5. DURACIÓN : 45 minutos

II. DESARROLLO DEL PROCESO DE APRENDIZAJE

Momento	Descripción	Materiales / recursos	Tiempo
INICIO	<p>Motivación: Luego de recibir afectuosamente a las docentes de familia, se desarrolla una dinámica de expresión de sentimientos (como “Simón manda” o “Pihuela Pirhuay”, cuyas consignas expresen estados emocionales: “Todos reímos”, “Todos estamos enojados”, etc.). Luego se pregunta a docentes participantes:</p> <p>¿Es igual manifestar las emociones cuando estamos solas o solos, que cuando estamos con otras personas?</p> <p>¿Se debe tomar decisiones pertinentes cuando estamos emocionalmente contradictorios?</p>	<p>La voz</p> <p>La palabra</p> <p>Imágenes de íconos</p>	10 min.
DESARROLLO	<p>Construcción del Aprendizaje Con apoyo de tres o cuatro docentes participantes se escenifica una situación en la que se muestra a una mamá llevando a su niño pequeño al Centro de educación educativo. El niño, que ya se había adaptado a la escuela, ahora expresa miedo de quedarse y no quiere separarse de su madre.</p> <p>Se pregunta a los participantes:</p> <ul style="list-style-type: none">• ¿Qué les pareció esta escena? ¿Qué sintieron?• ¿Qué estará pasando con el niño? ¿Por qué ya no querrá quedarse?• ¿A sus hijas e hijos les ha sucedido algo parecido?• ¿Qué cambios ha habido en sus hijas o hijos? <p>¿Qué decisiones tomarías para sus hijas o hijos?</p> <p>Escuchamos sus respuestas y las anotamos en la pizarra o en un papelógrafo. Podemos agruparlas de acuerdo a las diferentes emociones básicas: alegría, tristeza, miedo y cólera. Recordemos que también existen muchas otras emociones, como la sorpresa, la</p>	<p>La voz</p> <p>La palabra</p> <p>Pizarra</p> <p>Papelotes</p> <p>Imágenes</p>	25 min.

	<p>vergüenza, los celos, etc. Pero que surgen a partir de las emociones básicas (tal como Ocorre con los colores primarios y secundarios) de las cuales no hay que tomar una decisión pertinente en ese momento.</p> <p>Se pide a cada grupo que prepare y presente una dramatización en la que muestren formas correctas de actuar de madres o padres, cuando sus niñas y niños tienen miedo de quedarse en la institución educativa.</p> <p>Luego de cada presentación se motiva al grupo para que comente la forma de actuar.</p>		
<p>CIERRE</p>	<p>Al finalizar, el docente responsable brindará una apreciación del trabajo presentado. Se orientan y refuerzan algunas ideas centrales: Docentes pueden ayudar a sus estudiantes a ir superando paulatinamente esta dificultad; para ello se recomienda, en relación a sus estudiantes, que:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Traten de tranquilizarlos con palabras, en tono de voz suave. - Les permitan la cercanía física, por medio de abrazos o palabras de aliento. - Los preparen cuando tenga que haber una separación. - Se les mencione claramente cuánto tiempo o hasta qué hora durará la separación. - Se aseguren de darles compañía, cuando consideren necesario. - Tengan mucha paciencia frente a sus reacciones. - Eviten decir mentiras o hacer promesas que no van a cumplir para convencerlos. <p>Se evalúa el trabajo realizado respondiendo a las siguientes preguntas:</p> <ul style="list-style-type: none"> • ¿Cómo se han sentido? • ¿Para qué les va a servir lo trabajado? 	<p>Pizarra Papelotes Imágenes</p>	<p>10 min.</p>

.....
DOCENTE RESPONSABLE

.....
COORDINADOR

Anexo 10

ANEXOS 02

Índices de validez de constructo del cuestionario de Expresión oral

Ítem	ritc
1	0,40
2	0,42
3	0,37
4	0,45
5	0,40
6	0,44
7	0,37
8	0,55
9	0,39
10	0,38
11	0,38
12	0,43
13	0,48
14	0,44
15	0,43
16	0,40
17	0,45
18	0,39
19	0,48
20	0,47

Nota: ritc: Correlación ítem-total corregido

Tabla 10

Índice de confiabilidad del Cuestionario de Expresión Oral

Alfa de Cronbach	N de ítems
0,847	20

Anexo 11

Tabla 11

Índices de validez de constructo del cuestionario de Liderazgo Transformacional

<u>Ítem</u>	<u>ritc</u>
1	0,61
2	0,49
3	0,57
4	0,46
5	0,48
6	0,41
7	0,48
8	0,35
9	0,67
10	0,26
11	0,41
12	0,32
13	0,37
14	0,35
15	0,35
16	0,38
17	0,27
18	0,42
19	0,28
20	0,38

Nota: ritc: Correlación ítem-total corregido

Tabla 12

Índice de confiabilidad del cuestionario de Liderazgo Transformacional

<u>Alfa de Cronbach</u>	<u>N de ítems</u>
0,834	20

	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O	P	Q	R	S	T	U	V	W	X	Y	Z	AA	AB	AC	AD	AE	AF	AG	AH	AI	AJ	AK	AL	AM	AN	AO	AP	AQ	AR	AS	AT	AU	AV	AW
22	14	1	1	3	CTA	2	1	2	1	2	2	1	3	2	1	3	1	3	2	1	3	3	2	3	1	8	6	8	7	9	9	39	3	3	3	3	3	3	11	15	17	16	59	3	2	2	2	2
23	15	0	1	3	CTA	2	2	1	2	2	3	2	2	2	2	1	3	1	1	3	2	3	3	2	2	9	7	9	8	7	10	41	3	3	3	3	2	3	11	15	17	16	59	3	2	2	2	2
24	14	0	1	3	CTA	2	2	1	3	1	2	3	2	2	2	2	2	3	1	1	3	2	2	2	10	8	8	8	8	8	40	3	3	3	3	3	3	11	15	17	16	59	3	2	2	2	2	
25	15	1	1	3	CTA	2	2	2	2	1	3	3	2	3	1	2	1	3	1	1	1	1	1	2	1	11	8	9	7	6	5	35	3	3	3	3	3	3	11	15	17	16	59	3	2	2	2	2
26	14	1	1	3	CTA	2	3	3	3	2	3	1	1	2	3	1	3	3	2	2	1	2	1	3	1	12	11	7	9	8	7	42	2	3	3	3	3	3	11	15	17	16	59	3	2	2	2	2
27	14	1	1	3	CTA	2	3	1	1	2	3	2	3	2	2	3	2	1	3	3	2	2	1	1	13	7	10	9	9	5	40	3	2	3	3	3	3	11	15	17	16	59	3	2	2	2	2	
28	15	0	1	3	CTA	2	1	3	2	3	3	3	2	2	2	1	3	2	1	3	2	2	2	2	14	8	12	7	9	8	44	3	2	3	3	3	3	11	15	17	16	59	3	2	2	2	2	
29	15	0	1	4	DPCC	2	3	1	1	3	3	1	3	3	2	3	1	2	1	3	3	3	3	2	2	15	7	10	9	9	10	45	3	2	3	3	2	3	16	23	21	16	76	2	1	1	2	1
30	14	0	1	4	DPCC	2	3	1	3	3	3	2	2	3	1	2	1	3	1	2	1	3	3	3	16	9	10	7	7	12	45	3	2	3	3	2	3	16	23	21	16	76	2	1	1	2	1	
31	15	0	1	4	DPCC	1	2	3	3	4	1	4	1	1	3	1	2	1	2	4	2	2	1	2	17	9	10	7	9	7	42	3	2	3	3	3	3	16	23	21	16	76	2	1	1	2	1	
32	15	1	1	4	DPCC	2	3	2	1	2	3	3	3	2	1	1	3	2	3	1	3	1	3	2	1	18	8	11	7	9	7	42	3	2	3	3	3	3	16	23	21	16	76	2	1	1	2	1
33	15	1	1	4	DPCC	2	3	1	2	3	3	2	2	2	2	2	1	3	2	2	2	2	3	2	2	19	8	10	7	9	9	43	3	2	3	3	3	3	16	23	21	16	76	2	1	1	2	1
34	14	1	1	4	DPCC	2	1	3	3	2	3	3	2	2	2	3	2	3	3	1	2	3	3	2	20	9	10	9	9	10	47	3	2	3	3	2	2	16	23	21	16	76	2	1	1	2	1	
35	15	0	1	4	DPCC	5	2	2	1	1	5	4	1	1	5	1	1	1	3	1	1	1	1	4	2	21	10	11	8	6	8	43	2	2	3	3	3	3	16	23	21	16	76	2	1	1	2	1
36	15	1	1	4	DPCC	2	3	3	3	3	2	3	2	2	2	1	3	1	2	3	3	3	3	3	22	11	10	8	9	11	49	2	2	3	3	2	2	16	23	21	16	76	2	1	1	2	1	
37	15	0	1	4	DPCC	1	4	3	5	2	4	5	2	4	3	1	1	2	1	4	1	2	3	1	23	13	13	9	8	9	52	2	2	3	3	3	2	16	23	21	16	76	2	1	1	2	1	
38	15	1	1	5	Matemática	2	1	2	1	2	2	2	3	3	3	2	2	1	3	2	1	2	1	1	24	6	9	10	7	5	37	3	3	2	3	3	3	12	12	15	20	59	2	2	2	1	2	
39	14	0	1	5	Matemática	2	1	1	3	3	3	1	2	2	3	2	3	1	2	3	2	2	2	1	25	7	9	10	8	8	42	3	3	2	3	3	3	12	12	15	20	59	2	2	2	1	2	
40	15	0	1	5	Matemática	2	2	2	3	1	1	2	2	3	3	1	3	1	1	1	3	1	2	2	1	26	9	6	10	6	6	37	3	3	2	3	3	3	12	12	15	20	59	2	2	2	1	2
41	15	0	1	6	Ed.Física	2	2	2	2	3	1	3	1	3	3	3	1	1	2	1	3	1	3	3	27	8	8	10	7	10	43	3	3	2	3	2	3	14	16	19	12	61	2	2	1	2	2	
42	15	1	1	6	Ed.Física	2	1	3	2	1	1	2	3	2	3	3	3	2	1	2	1	2	2	3	28	8	7	11	6	10	42	3	3	2	3	2	3	14	16	19	12	61	2	2	1	2	2	
43	14	0	1	6	Ed.Física	2	2	2	1	2	1	3	1	3	3	3	2	3	2	3	1	2	2	1	29	7	7	11	9	8	42	3	3	2	3	3	3	14	16	19	12	61	2	2	1	2	2	
44	14	0	1	7	Religión	2	3	3	2	3	1	1	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2	1	1	30	10	7	10	9	7	43	2	3	2	3	3	3	17	14	15	25	71	2	2	2	1	2	
45	14	1	1	7	Religión	2	2	3	3	1	3	3	2	3	3	2	3	1	2	3	1	2	3	1	31	10	9	11	7	7	44	2	3	2	3	3	3	17	14	15	25	71	2	2	2	1	2	
46	14	0	1	8	Inglés	5	5	4	5	3	2	3	1	2	2	5	1	3	2	1	1	5	3	5	4	32	19	9	10	7	17	62	1	3	2	3	1	2	18	15	19	21	73	2	2	1	1	2
47	14	1	1	8	Inglés	3	2	2	2	2	2	4	3	2	4	4	4	3	2	2	2	2	2	3	2	33	9	11	14	9	9	52	3	2	2	3	3	2	18	15	19	21	73	2	2	1	1	2
48	15	0	1	9	Arte	1	1	5	1	2	4	1	4	2	5	5	1	5	1	1	1	4	3	3	1	34	8	11	13	8	11	51	3	2	2	3	2	2	13	14	13	10	50	2	2	2	3	2
49	14	0	1	9	Arte	3	4	4	3	3	2	4	4	3	4	4	2	2	2	2	3	3	3	3	35	14	13	13	8	12	60	2	2	2	3	2	2	13	14	13	10	50	2	2	2	3	2	
50	15	1	2	10	Comunicación	5	1	3	5	2	2	4	2	4	3	2	1	2	1	1	2	2	5	5	4	36	14	10	10	6	16	56	2	2	2	3	1	2	18	18	13	25	74	2	2	2	1	1
51	14	0	2	10	Comunicación	5	5	2	1	1	4	5	2	1	4	3	5	2	2	3	2	5	2	3	4	37	13	12	13	9	14	61	2	2	2	3	2	2	18	18	13	25	74	2	2	2	1	1
52	14	1	2	10	Comunicación	3	2	4	2	2	3	4	3	2	3	4	3	2	2	3	2	3	3	2	4	38	11	12	12	9	12	56	2	2	2	3	2	2	18	18	13	25	74	2	2	2	1	1
53	15	0	2	10	Comunicación	5	1	1	5	5	5	1	1	2	4	5	2	1	4	2	1	2	4	2	3	39	12	12	13	8	11	56	2	2	2	3	2	2	18	18	13	25	74	2	2	2	1	1
54	14	1	2	10	Comunicación	1	4	5	4	5	2	4	2	2	2	5	2	1	2	4	2	5	1	5	1	40	14	13	11	9	12	59	2	2	2	3	2	2	18	18	13	25	74	2	2	2	1	1
55	15	1	2	10	Comunicación	1	3	3	3	2	4	3	1	2	1	4	5	2	2	4	1	2	4	3	1	41	10	10	12	9	10	51	2	2	2	3	2	2	18	18	13	25	74	2	2	2	1	1
56	14	1	2	10	Comunicación	1	2	4	3	3	3	5	2	3	5	1	5	2	1	2	4	2	5	3	3	42	10	13	14	9	13	59	2	2	2	3	2	2	18	18	13	25	74	2	2	2	1	1
57	14	0	2	10	Comunicación	5	5	1	5	2	4	1	4	1	3	5	2	3	2	1	3	2	5	5	2	43	16	11	11	9	14	61	1	2	2	3	2	2	18	18	13	25	74	2	2	2	1	1
58	15	0	2	10	Comunicación	1	5	4	2	4	2	3	4	1	5	5	5	2	3	1	2	1	1	5	2	44	12	13	16	8	9	58	2	2	1	3	3	2	18	18	13	25	74	2	2	2	1	1
59	14	0	2	2	Ciencias Sociales	1	3	2	4	3	1	3	3	5	5	4	5	3	1	1	1	1	3	1	3	45	10	10	19	6	8	53	2	2	1	3	3	2	20	21	19	15	75	1	1	1	2	1
60	15	0	2	2	Ciencias Sociales	2	2	2	1	1	2	3	2	2	1	1	3	3	3	3	2	1	3	2	2	46	7	8	7	11	8	41	3	3	3	2	3	3	20	21	19							

Anexo 15

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE : EL LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL DOCENTE

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ₁		Relevancia ₂		Claridad ₃		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1 Motivación Inspiracional :							
1	Proyectas en los demás un entusiasmo precidiendo nuevas retos y objetivo común.	X		X		X		
2	Fomentas una reacción positiva en sus seguidores permitiendo la autoexigencia encamiando al éxito de su trabajo.	X		X		X		
3	Muestras afecto e interés por entender su entorno, logrando permutar sus ideas sobre el mismo .	X		X		X		
4	Causas una visión compartida que es admitido por los demás a través de sus sus ideas y pensamientos.	X		X		X		
5	Planteas un propósito común en un vinculo porvenir institucional promoviendo la participación activa.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2 : Estimulación intelectual	Si	No	Si	No	Si	No	
6	Estimulas a la ampliación de ideas sucesivas con el grado de innovación en su labor cotidiano.	X		X		X		
7	Incitas a mantener una actitud inconformista en los demás, posibilitando a que estos busquen nuevos perfiles para el logro de buenos resultados.	X		X		X		
8	Impulsas a tener una actitud óptima y segura frente a las dificultades o circunstancias desafiantes desde diferentes ópticas.	X		X		X		
9	Fomentas una disposición afectuosa en los demás permitiendo que estos puedan plantear sus ideas, opiniones y aportes.	X		X		X		
10	Promueves que planteen diferentes posturas a él para resolver dificultades desafiantes de una forma creativa e innovadora	X		X		X		
	DIMENSIÓN 3: Consideración individualizada,	Si	No	Si	No	Si	No	
11	Incentivas en los demás hacia el logro de una meta con un trato cordial, cálido, humanista y de confianza.	X		X		X		
12	Prestas atención e interés a las personas con una actitud empática..	X		X		X		
13	Incides en el interés por conocer el progreso personal y profesional de sus miembros en una situación desafiante.	X		X		X		
14	Impulsas perspicazmente a que las personas se interesen en ayudar a los demás sin interes	X		X		X		
15	Impulsas una comunicación abierta y respeta la contribución individual de cada seguidor al aportar al equipo.	X		X		X		

	DIMENSIÓN 4: INFLUENCIA IDEALIZADA	Si	No	Si	No	Si	No	
16	Provees un plan donde está plasmado la visión , propósito los valores y normas que le da sentido a la meta u objetivo.	X		X		X	X	
17	Emites en las personas principios solidos plasmados en valores e ideales y que estos están aparte de su interés personal o grupal.	X		X		X	X	
18	Transmites una actitud firme en su modo de actuar además difiere y respeta las opiniones de los demás según sus convicciones.	X		X		X	X	
19	Demuestras que es congruente entre lo que manifiesta y ejecuta.	X		X		X	X	
20	Causas una commoción e impresión en el animo de consideración por su decencia de su ser que es un paradigma para los demás.	X		X		X	X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [X]** **Aplicable después de corregir []** **No aplicable []**

Apellidos y nombres del juez validador. Dr (a) ...**CEL SO DELGADO URIARTE**

DNI:40380380

Código orcid: 0000- 0002- 9688-1783 Especialidad del validador: **Doctor En Educacion- Especialidad Lengua y Literatura**


16 de Julio .del 2020

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



Firma del Experto Informante

Anexo 16

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE : LA EXPRESIÓN ORAL.

N°	DIMENSIONES / items	Pertinencia 1		Relevancia 2		Claridad 3		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1 : EL ASPECTO LINGÜÍSTICO							
1	Aplicas el código lingüístico en el sentido literal de su expresión	X		X		X		
2	Aplicas sus propias propiedades lingüísticas y reglas fonológicas	X		X		X		
3	Formulas enunciados adecuados al sentido literal en su expresión.	X		X		X		
4	La formación de palabras se regulan al transmitir la información.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2 : LA VOZ	Si	No	Si	No	Si	No	
5	Intervienes múltiples elementos vocálicos en tu expresión.	X		X		X		
6	Provocas en el receptor una reacción directa cuando vocalizas.	X		X		X		
7	Articulas bien los términos vocálicos en la expresión	X		X		X		
8	Entonas adecuadamente los matices variados vocálicos	X		X		X		
	DIMENSIÓN 3: LA PRONUNCIACIÓN	Si	No	Si	No	Si	No	
9	Pronuncias eficientemente las palabras cuando emites la información.	X		X		X		
10	Emities las palabras al oyente y comprende la información.	X		X		X		
11	Modulas todas las palabras con claridad cuando emites	X		X		X		
12	Vocalizas en forma clara y coherente distinta las palabras.	X		X		X		

	DIMENSIÓN 3: EL VOLUMEN	Si	No	Si	No	Si	No	
13	Identificas los sonidos agudos de las palabras.	X		X		X		
14	Aplicas la elevación Fónica en las expresiones lingüísticas.	X		X		X		
15	Deduces el contenidos de comunicación no verbal	X		X		X		
16	Utilizas con magnitud en la potencia de un determinado sonido.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 4: LA FLUIDEZ	Si	No	Si	No	Si	No	
17	Aplicas en el acto de hablar de manera espontanea y continua.	X		X		X		
18	Lo muestras al expresar sus ideas sin detenerse.	X		X		X		
19	Aplicas en su discurso con cierta facilidad y espontaneidad,	X		X		X		
20	Adhieres palabras de su contexto al expresarse en su idioma materno de una manera correcta.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [X]** **Aplicable después de corregir []** **No aplicable []**

Apellidos y nombres del juez validador. Dr (a) ...CEL SO DELGADO URIARTE

DNI:40380380

Código orcid: 0000- 0002- 9688-1783 Especialidad del validador: **Doctor En Educacion- Especialidad Lengua y Literatura**

.....de.....del 20.....

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión


Firma del Experto Informante

Anexo 17

DIMENSIÓN 3: EL VOLUMEN		Si	No	Si	No	Si	No
13	Indetificas los sonidos agudos de las palabras.	x		x		x	
14	Aplicas la elevación fónica en las expresiones lingüísticas.	x		x		x	
15	Deduces el contenidos de comunicación no verbal.	x		x		x	
16	Utilizas con magnitud en la potencia de un determinado sonido.	x		x		x	
DIMENSIÓN 4: LA FLUIDEZ		Si	No	Si	No	Si	No
17	Aplicas en el acto de hablar de manera espontanea y	x		x		x	
18	Lo muestras al expresar sus ideas sin detenerse.	x		x		x	
19	Aplicas en sudiscurso con cierta facilidad y espontaneidad,	x		x		x	
20	Adhieres palabras de su contexto al expresarse en su idioma materno de una manera correcta.	x		x		x	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable** [x] **Aplicable después de corregir** [] **No aplicable** []

Apellidos y nombres del juez validador. Dr (a) URQUIA EA HONORIO, MARÍA RITA

DNI: 17353860

Código orcid: 0000-0001-9015-576X Especialidad del validador: Dr. En Educación, Especialidad: Ciencias Naturales

29 de 07 del 2020



Urquiza Honorio María Rita
SECTOR DE EDUCACIÓN
ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN
REGULARIZADO

Firma del Experto Informante.

***Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
***Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.
***Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, su contenido y diseño.
Note: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

Anexo 18

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE : EL LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL DOCENTE

Nº	DIMENSIONES / Items	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1 Motivación Inspiracional :							
1	Proyectas en los demás un entusiasmo precipiendo nuevas retos y objetivo común.	X		X		X		
2	Fomentas una reacción positiva en sus seguidores permitiendo la autoexigencia encaminando al éxito de su trabajo.	X		X		X		
3	Muestras afecto e interés por entender su entorno, logrando permular sus ideas sobre el mismo.	X		X		X		
4	Causas una visión compartida que es admirado por los demás a través de sus sus ideas y pensamientos.	X		X		X		
5	Planteas un propósito común en un vínculo porvenir institucional promoviendo la participación activa.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2 : Estimulación intelectual	Si	No	Si	No	Si	No	
6	Estimulas a la ampliación de ideas sucesivas con el grado de innovación en su labor cotidiano.	X		X		X		
7	Incitas a mantener una actitud inconformista en los demás ,posibilitando a que estos busquen nuevos perfiles para el logro de buenos resultados.	X		X		X		
8	Impulsas a tener una actitud óptima y segura frente a las dificultades o circunstancias desafiantes desde diferentes ópticas.	X		X		X		
9	Fomentas una disposición afectuosa en los demás permitiendo que estos puedan plantear sus ideas, opiniones y aportes.	X		X		X		
10	Promueves que planteen diferentes posturas a él para resolver dificultades desafiantes de una forma creativa e innovadora.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 3: Consideración individualizada.	Si	No	Si	No	Si	No	
11	Incentivas en los demás hacia el logro de una meta con un trato cordial, cálido, humanista y de confianza.	X		X		X		
12	Prestas atención e interés a las personas con una actitud empática.	X		X		X		
13	Incides en el interés por conocer el progreso personal y profesional de sus miembros en una situación desafiante.	X		X		X		
14	Impulsas perspicazmente a que las personas se interesen en ayudar a los demás sin interés.	X		X		X		
15	Impulsas una comunicación abierta y respeta la contribución individual de cada seguidor al aportar al equipo.	X		X		X		

DIMENSIÓN 4: INFLUENCIA IDEALIZADA		SI	No	SI	No	SI	No
16	Provees un plan donde está plasmado la visión, propósito, los valores y normas que le da sentido a la meta u objetivo.	X		X		X	
17	Emitess en las personas principios solidos plasmados en valores e ideales y que estos están aparte de su interés personal o grupal.	X		X		X	
18	Transmites una actitud firme en su modo de actuar además difiere y respeta las opiniones de los demás según sus convicciones.	X		X		X	
19	Demuestras que es congruente entre lo que manifiesta y ejecuta.	X		X		X	
20	Causas una conmoción e impresión en el animo de consideración por su decencia de su ser que es un paradigma para los demás.	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Dr (a) URQUIASA HONORIO, MARÍA RITA

DNI: 17953360

Código orcid: 000-0001-9015-944X Especialidad del validador: DIA, EN EDUCACIÓN - Especialidad: Ciencias Naturales

- *Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
- *Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.
- *Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

29 de 07 del 2020

Urquiza Honorio María Rita
 DOCTORA EN EDUCACIÓN
 ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN
 REG. A01854280

Firma del Experto Informante.

Anexo 19

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE : LA EXPRESIÓN ORAL.

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia 1		Relevancia 2		Claridad 3		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1 : EL ASPECTO LINGÜÍSTICO								
1	Aplicas el código lingüístico en el sentido literal de su expresión	x		x		x		
2	Aplicas sus propias propiedades lingüísticas y reglas fonológicas	x		x		x		
3	Formulas enunciados adecuados al sentido literal en su expresión.	x		x		x		
4	La formación de palabras se regulan al transmitir la información.	x		x		x		
DIMENSIÓN 2 : LA VOZ								
5	Intervienes múltiples elementos vocálicos en tu expresión.	x		x		x		
6	Provocas en el receptor una reacción directa cuando vocalizas.	x		x		x		
7	Articulas bien los términos vocálicos en la expresión	x		x		x		
8	Entonas adecuadamente los matices variados vocálicos	x		x		x		
DIMENSIÓN 3: LA PRONUNCIACION								
9	Pronuncias eficientemente las palabras cuando emites la información.	x		x		x		
10	Emites las palabras al oyente y comprende la información.	x		x		x		
11	Modulas todas las palabras con claridad cuando emites una idea.	x		x		x		
12	Vocalizas en forma clara y coherente distinta las palabras.	x		x		x		

DIMENSIÓN 3: EL VOLUMEN		Si	No	Si	No	Si	No
13	Identificas los sonidos agudos de las palabras.	X		X		X	
14	Aplicas la elevación Fónica en las expresiones lingüísticas.	X		X		X	
15	Deduces el contenidos de comunicación no verbal	X		X		X	
16	Utilizas con magnitud en la potencia de un determinado sonido.	X		X		X	
DIMENSIÓN 4: LA FLUIDEZ		Si	No	Si	No	Si	No
17	Aplicas en el acto de hablar de manera espontánea y	X		X		X	
18	Lo muestras al expresar sus ideas sin detenerse.	X		X		X	
19	Aplicas en sudiscurso con cierta facilidad y espontaneidad,	X		X		X	
20	Adhieres palabras de su contexto al expresarse en su idioma materno de una manera correcta.	X		X		X	

Observaciones (preclarar si hay suficiencia): _____

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador, Dr (a) RODRÍGUEZ VERA, FÉLIX CLEMENTE

DNI: 18051531

Código orcid: 0000-0003-1182-3753 Especialidad del validador: Dr. EN EDUCACIÓN-ESPECIALIDAD: CIENCIAS NATURALES

29 de 07 del 2020

*Pertinencia: El ítem corresponde al concepto léxico formulado.
 *Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.
 *Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

Nota: Si suficiencia, se da suficiencia cuando los ítems puntuados son suficientes para medir la dimensión.


 Firma del Experto Informante.
 Dr. Félix Clemente Rodríguez Vera -
 CMI 10322020

Anexo 20

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE : EL LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL DOCENTE

N°	DIMENSIONES / ítem	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: Motivación Inspiracional :								
1	Proyectas en los demás un entusiasmo percibiendo nuevas metas y objetivo común.	X		X		X		
2	Fomentas una reacción positiva en sus seguidores permitiéndole la autoexigencia encaminando al éxito de su trabajo.	X		X		X		
3	Muestras afecto e interés por entender su entorno, logrando permutar sus ideas sobre el mismo.	X		X		X		
4	Castas una visión compartida que es admitido por los demás a través de sus ideas y pensamientos.	X		X		X		
5	Planteas un propósito común en un vínculo porvenir institucional promoviendo la participación activa.	X		X		X		
DIMENSIÓN 2 : Estimulación intelectual								
6	Estimulas a la ampliación de ideas sucesivas con el grado de innovación en su labor cotidiano.	X		X		X		
7	Inicias a mantener una actitud inconformista en los demás, posibilitando a que estos busquen nuevos perfiles para el logro de buenos resultados.	X		X		X		
8	Impulsas a tener una actitud óptima y segura frente a las dificultades o circunstancias desafiantes desde diferentes ópticas.	X		X		X		
9	Fomentas una disposición afectuosa en los demás permitiendo que estos puedan plantear sus ideas, opiniones y aportes.	X		X		X		
10	Promueves que planteen diferentes posturas a él para resolver dificultades desafiantes de una forma creativa e innovadora.	X		X		X		
DIMENSIÓN 3: Consideración individualizada.								
11	Incentivas en los demás hacia el logro de una meta con un trato cordial, cálido, humanista y de confianza.	X		X		X		
12	Prestas atención e interés a las personas con una actitud empática.	X		X		X		
13	Inicias en el interés por conocer el progreso personal y profesional de sus miembros en una situación desafiante.	X		X		X		
14	Impulsas perspicazmente a que las personas se interesen en ayudar a los demás sin interés.	X		X		X		
15	Impulsas una comunicación abierta y respeta la contribución individual de cada seguidor al aportar al equipo.	X		X		X		

DIMENSIÓN 4: INFLUENCIA IDEALIZADA		SI	No	SI	No	SI	No
16	Provees un plan donde está plasmado la visión, propósito, los valores y normas que le da sentido a la meta u objetivo.	X		X		X	
17	Emite en las personas principios sólidos plasmados en valores e ideales y que estos están aparte de su interés personal o grupal.	X		X		X	
18	Transmite una actitud firme en su modo de actuar, además, difiere y respeta las opiniones de los demás según sus convicciones.	X		X		X	
19	Demuestras que es congruente entre lo que manifiesta y ejecuta.	X		X		X	
20	Causa una conmoción e impresión en el ánimo de consideración por su decencia, de su ser, que es un paradigma para los demás.	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador, Dr (a) RODRÍGUEZ VERA, FÉLIX CLEMENTE

DNI: 18051581

Código orcid: 0000-0003-1188-7351 Especialidad del validador: Dr. en Educación - Especialidad: Ciencias Naturales

*Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

*Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.

*Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

.....de.....del 20.....


 Firma del Exeperto Informante,
 Félix Clemente Rodríguez Vera
 Cui 101001381

Anexo 21

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE : EL LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL DOCENTE

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ₁		Relevancia ₂		Claridad ₃		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1 Motivación Inspiracional :							
1	Proyectas en los demás un entusiasmo precidiendo nuevas retos y objetivo común.	X		X		X		
2	Fomentas una reacción positiva en sus seguidores permitiendo la autoexigencia encamiando al éxito de su trabajo.	X		X		X		
3	Muestras afecto e interés por entender su entorno, logrando permutar sus ideas sobre el mismo .	X		X		X		
4	Causas una visión compartida que es admitido por los demás a través de sus sus ideas y pensamientos.	X		X		X		
5	Planteas un propósito común en un vínculo porvenir institucional promoviendo la participación activa.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2 : Estimulación intelectual	Si	No	Si	No	Si	No	
6	Estimulas a la ampliación de ideas sucesivas con el grado de innovación en su labor cotidiano.	X		X		X		
7	Incitas a mantener una actitud inconformista en los demás ,posibilitando a que estos busquen nuevos perfiles para el logro de buenos resultados.	X		X		X		
8	Impulsas a tener una actitud óptima y segura frente a las dificultades o circunstancias desafiantes desde diferentes ópticas.	X		X		X		
9	Fomentas una disposición afectuosa en los demás permitiendo que estos puedan plantear sus ideas, opiniones y aportes.	X		X		X		
10	Promueves que planteen diferentes posturas a él para resolver dificultades desafiantes de una forma creativa e innovadora	X		X		X		
	DIMENSION 3: Consideración individualizada,	Si	No	Si	No	Si	No	
11	Incentivas en los demás hacia el logro de una meta con un trato cordial, cálido, humanista y de confianza.	X		X		X		
12	Prestas atención e interés a las personas con una actitud empática..	X		X		X		
13	Incides en el interés por conocer el progreso personal y profesional de sus miembros en una situación desafiante.	X		X		X		
14	Impulsas perspicazmente a que las personas se interesen en ayudar a los demás sin interes	X		X		X		
15	Impulsas una comunicación abierta y respeta la contribución individual de cada seguidor al aportar al equipo.	X		X		X		

DIMENSIÓN 4: INFLUENCIA IDEALIZADA		Si	No	Si	No	Si	No
16	Provees un plan donde está plasmado la visión , propósito los valores y normas que le da sentido a la meta u objetivo.	X		X		X	
17	Emitess en las personas principios solidos plasmados en valores e ideales y que estos están aparte de su interés personal o grupal.	X		X		X	
18	Transmites una actitud firme en su modo de actuar además difiere y respeta las opiniones de los demás según sus convicciones.	X		X		X	
19	Demuestras que es congruente entre lo que manifiesta y ejecuta.	X		X		X	
20	Causas una commoción e impresión en el animo de consideración por su decencia de su ser que es un paradigma para los demás.	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Los ítems planteados son suficientes para medir la variable Liderazgo Transformacional Docente en sus cuatro dimensiones: Motivación Inspiracional, Estimulación Intelectual, Consideración Individualizada e Influencia Idealizada

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [X]** **Aplicable después de corregir []** **No aplicable []**

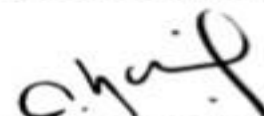
Apellidos y nombres del juez validador: Dr (a) **WALTER TOMAS CHAVARRY CARAHUATAY** **DNI: 19322549**

Código orcid: 0000-0001-8880-7201 **Especialidad del validador:** **GESTIÓN EDUCATIVA**

Trujillo 29 de julio de 2020

- ¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
- ²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
- ³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



Dr. **WALTER TOMAS CHAVARRY CARAHUATAY**

Anexo 22

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE : LA EXPRESIÓN ORAL.

Nº	DIMENSIONES / items	Pertinencia 1		Relevancia 2		Claridad 3		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1 : EL ASPECTO LINGUISTICO							
1	Aplicas el código lingüístico en el sentido literal de su expresión	X		X		X		
2	Aplicas sus propias propiedades lingüísticas y reglas fonológicas	X		X		X		
3	Formulas enunciados adecuados al sentido literal en su expresión.	X		X		X		
4	La formación de palabras se regulan al transmitir la información.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2 : LA VOZ							
5	Intervienes multiples elementos vocálicos en tu expresión.	X		X		X		
6	Provocas en el receptor una reaccion directa cuando vocalizas.	X		X		X		
7	Articulas bien los terminos vocálicos en la expresión	X		X		X		
8	Entonas adecuadamente los matices variados vocalicos	X		X		X		
	DIMENSIÓN 3: LA PRONUNCIACION							
9	Pronuncias eficientemente las palabras cuando emites la informacion.	X		X		X		
10	Emities las palabras al oyente y comprende la informacion.	X		X		X		
11	Modulas todas las palabras con claridad cuando emites una idea.	X		X		X		
12	Vocalizas en forma clara y coherente distinta las palabras.	X		X		X		

DIMENSIÓN 4: EL VOLUMEN		Si	No	Si	No	Si	No
13	Indetificas los sonidos agudos de las palabras.	X		X		X	
14	Aplicas la elevación Fónica en las expresiones lingüísticas.	X		X		X	
15	Deduces el contenidos de comunicación no verbal	X		X		X	
16	Utilizas con magnitud en la potencia de un determinado sonido.	X		X		X	
DIMENSIÓN 5: LA FLUIDEZ		Si	No	Si	No	Si	No
17	Aplicas en el acto de hablar de manera espontanea y	X		X		X	
18	Lo muestras al expresar sus ideas sin detenerse.	X		X		X	
19	Aplicas en sudiscurso con cierta facilidad y espontaneidad,	X		X		X	
20	Adhieres palabras de su contexto al expresarse en su idioma materno de una manera correcta.	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Los ítems planteados son suficientes para medir la variable Expresión Oral en sus cinco dimensiones: Aspecto Lingüístico, La voz, La Pronunciación, El Volumen y La Fluidez

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [x]** **Aplicable después de corregir []** **No aplicable []**

Apellidos y nombres del juez validador. Dr (a) **WALTER TOMAS CHAVARRY CARAHUATAY** **DNI: 19322549**

Código orcid: 0000-0001-8880-7201

Especialidad del validador: GESTIÓN EDUCATIVA

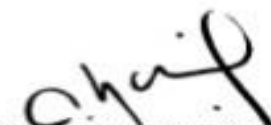
Trujillo, 29 de julio de 2020

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



Dr. **WALTER TOMAS CHAVARRY CARAHUATAY.**

Anexo 23

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE : LA EXPRESIÓN ORAL.

Nº	DIMENSIONES / items	Pertinencia 1		Relevancia 2		Claridad 3		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1 : EL ASPECTO LINGUISTICO							
1	Aplicas el código lingüístico en el sentido literal de su expresión	X		X		X		
2	Aplicas sus propias propiedades lingüísticas y reglas fonológicas	X		X		X		
3	Formulas enunciados adecuados al sentido literal en su expresión.	X		X		X		
4	La formación de palabras se regulan al transmitir la información.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2 : LA VOZ							
5	Intervienes múltiples elementos vocálicos en tu expresión.	X		X		X		
6	Provocas en el receptor una reacción directa cuando vocalizas.	X		X		X		
7	Articulas bien los términos vocálicos en la expresión	X		X		X		
8	Entonas adecuadamente los matices variados vocálicos	X		X		X		
	DIMENSIÓN 3: LA PRONUNCIACION							
9	Pronuncias eficientemente las palabras cuando emites la información.	X		X		X		
10	Emites las palabras al oyente y comprende la información.	X		X		X		
11	Modulas todas las palabras con claridad cuando emites una idea.	X		X		X		
12	Vocalizas en forma clara y coherente distinta las palabras.	X		X		X		

DIMENSIÓN 4: INFLUENCIA IDEALIZADA		Si	No	Si	No	Si	No
16	Provees un plan donde está plasmado la visión , propósito los valores y normas que le da sentido a la meta u objetivo.	X		X		X	
17	Emites en las personas principios solidos plasmados en valores e ideales y que estos están aparte de su interés personal o grupal.	X		X		X	
18	Transmites una actitud firme en su modo de actuar además difiere y respeta las opiniones de los demás según sus convicciones.	X		X		X	
19	Demuestras que es congruente entre lo que manifiesta y ejecuta.	X		X		X	
20	Causas una commoción e impresión en el animo de consideración por su decencia de su ser que es un paradigma para los demás.	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [X]** **Aplicable después de corregir []** **No aplicable []**

Apellidos y nombres del juez validador. Dra. LILETTE VILLAVICENCIO PALACIOS **DNI:** 18033075

Código orcid: 0000-0002-2221-7951 **Especialidad del validador:** Ciencias Naturales, Biología, Física y Química

Grado Académico: Doctora en Educación

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

10 de Agosto del 2020

Firma del Experto Informante.