



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN
ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN**

Programa de liderazgo transformacional para gestionar el
desarrollo profesional docente en una institución de educación
secundaria, Chiclayo

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestro en Administración de la Educación

AUTOR

Carranza Noriega, Walter (orcid.org/0009-0005-6950-0841)

ASESORES

Dr. Mírez Toro, Jamer Nórvil (orcid.org/0000-0001-7746-6560)

Dra. Sialer Alarcón, Jannet Alicia (orcid.org/0000-0001-9943-755X)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

Gestión de la Calidad de Servicio

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA

Apoyo a la reducción de brechas y carencias a la Educación en todos sus niveles

CHICLAYO – PERÚ

2024

DEDICATORIA

A Dios y a quienes hacen de mi hogar un lugar feliz: hijos, esposa, a mi amada madre, fuente de inspiración.

Con cariño, Walter.

AGRADECIMIENTO

A Dios y a mi querida familia, su preocupación y aliento fueron pilares fundamentales en este trayecto.

Walter.

DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DE LOS ASESOR



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, MIREZ TORO JAMER NORVIL, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - CHICLAYO, asesor de Tesis titulada: "Programa de liderazgo transformacional para gestionar el desarrollo profesional docente en una institución de educación secundaria, Chiclayo", cuyo autor es CARRANZA NORIEGA WALTER, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 17.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

En tal sentido, asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

CHICLAYO, 03 de Enero del 2024

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
MIREZ TORO JAMER NORVIL DNI: 27416178 ORCID: 0000-0001-7746-6560	Firmado electrónicamente por: MTOROJ el 06-01- 2024 14:17:12

Código documento Trilce: TRI - 0718154



DECLARATORIA DE ORIGINALIDAD DEL AUTOR



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

Declaratoria de Originalidad del Autor

Yo, CARRANZA NORIEGA WALTER estudiante de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - CHICLAYO, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "Programa de liderazgo transformacional para gestionar el desarrollo profesional docente en una institución de educación secundaria, Chiclayo", es de mi autoría, por lo tanto, declaro que la Tesis:

1. No ha sido plagiada ni total, ni parcialmente.
2. He mencionado todas las fuentes empleadas, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes.
3. No ha sido publicada, ni presentada anteriormente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados.

En tal sentido asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de la información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

Nombres y Apellidos	Firma
WALTER CARRANZA NORIEGA DNI: 27437339 ORCID: 0009-0005-6950-0841	Firmado electrónicamente por: WCARRANZANO el 03- 01-2024 13:30:40

Código documento Trilce: TRI - 0718152

ÍNDICE DE CONTENIDOS

CARÁTULA.....	i
DEDICATORIA.....	ii
AGRADECIMIENTO	iii
ÍNDICE DE CONTENIDOS	vi
ÍNDICE DE TABLAS	vii
RESUMEN	viii
ABSTRACT.....	ix
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO.....	4
III. METODOLOGÍA.....	14
3.1. Tipo y diseño de investigación:.....	14
3.2. Variables y operacionalización.....	15
3.3. Población, muestra y muestreo	16
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos:	16
3.5. Procedimientos	16
3.6. Método de análisis de datos.....	17
3.7. Aspectos éticos.....	18
IV. RESULTADOS	19
V. DISCUSIÓN	24
VI. CONCLUSIONES.....	30
VII. RECOMENDACIONES	31
REFERENCIAS.....	34
ANEXOS.....	43

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 <i>Nivel del desarrollo profesional docente según la preparación para el aprendizaje en una institución de educación secundaria, Chiclayo</i>	19
Tabla 2 <i>Nivel del desarrollo profesional docente según la enseñanza para el aprendizaje en una institución de educación secundaria, Chiclayo</i>	20
Tabla 3 <i>Nivel del desarrollo profesional docente según la participación en la gestión en una institución de educación secundaria, Chiclayo</i>	21
Tabla 4 <i>Nivel del desarrollo profesional docente según la profesionalidad e identidad docente en una institución de educación secundaria, Chiclayo</i>	22
Tabla 5 <i>Nivel del desarrollo profesional docente en una institución de educación secundaria, Chiclayo</i>	23

RESUMEN

La presente investigación se desarrolló con el objetivo de proponer un programa de liderazgo transformacional para mejorar el desarrollo profesional de los docentes en una institución educativa. Este estudio fue abordado bajo un enfoque cuantitativo, con diseño no experimental de corte transversal y de tipo básico descriptivo propositivo, la técnica que se utilizó fue la encuesta aplicada a una muestra de 66 docentes de la institución educativa carácter de estudio, los mismos que respondieron a un cuestionario válido y confiable (0,967) de 47 preguntas agrupadas en cuatro dimensiones, los resultados fueron procesados. Los resultados evidenciaron que el desarrollo profesional docente se mostró mayormente en niveles malos (45%) y regulares (35%). En relación a sus dimensiones, se encontró que, respecto a la enseñanza para el aprendizaje el 47% de docentes fueron calificados como malos, al igual que en la participación en la gestión (44%), la profesionalidad e identidad docente (39%). Con mayor intensidad el nivel malo se presentó en la preparación para el aprendizaje (52%).

Este estudio tuvo como objetivo diseñar un modelo de liderazgo para la promoción del desarrollo docente en base a una revisión exhaustiva de antecedentes teóricos. Asimismo, se validó un programa orientado al crecimiento integral del profesorado.

Palabras clave: Liderazgo transformacional, desarrollo profesional, programa de liderazgo.

ABSTRACT

The present investigation was carried out with the objective of proposing a program of transformational leadership to improve the professional development of teachers in an educational institution. This study was approached under a quantitative approach, with a non-experimental cross-sectional and basic descriptive propositive design, the technique used was a survey applied to a sample of 66 teachers from the educational institution under study, who responded to a valid and reliable (0.967) questionnaire of 47 questions grouped into four dimensions, the results were processed. The results evidenced that the professional development of teachers was mostly shown at bad (45%) and regular (35%) levels. In relation to its dimensions, it was found that, regarding teaching for learning, 47% of teachers were rated as bad, as well as in participation in management (44%), professionalism and teacher identity (39%). More intensely the bad level was presented in preparation for learning (52%).

This study aimed to design a leadership model for the promotion of teacher development based on an exhaustive review of theoretical background. Likewise, a program aimed at the comprehensive growth of teachers was validated.

Keywords: Transformational leadership, professional development, leadership program.

I. INTRODUCCIÓN

En un contexto globalizado y altamente competitivo, las instituciones educativas de diversos países enfrentan retos similares en cuanto al liderazgo y el desarrollo profesional de sus directivos Sierra (2017).

Varios estudios, incluidos informes de la UNESCO (2021), las disparidades o desigualdades en el acceso a oportunidades de desarrollo profesional docente. Las inequidades regionales y socioeconómicas dificultan que un considerable porcentaje de educadores acceda a programas de formación continua. Asimismo, se señala que aproximadamente el 30% de los docentes en todo el mundo se encuentran trabajando en entornos educativos con recursos insuficientes, careciendo de materiales didácticos esenciales y tecnología moderna (Aviles et al., 2023).

Asimismo, se sabe que en torno al 40% de los educadores enfrentan condiciones laborales deficientes, con salarios que a menudo no reflejan adecuadamente la importancia de su labor. La falta de incentivos y el escaso reconocimiento pueden generar desmotivación, impactando directamente en la dedicación y eficacia del docente en el aula (Organización Mundial para el Trabajo, 2021).

Esta problemática señalada con anterioridad da lugar a que alrededor del 25% de los países implementan reformas educativas sin una participación activa de los docentes en el proceso de toma de decisiones. Esta falta de consulta puede generar resistencia y dificultar la implementación exitosa de nuevas metodologías pedagógicas, lo que afecta la adaptabilidad y creatividad de los educadores (Gálvez y Milla, 2018).

En el ámbito internacional, el 20% de los docentes encuentran dificultades para adaptarse a un entorno educativo globalizado y tecnológicamente avanzado. La falta de recursos y oportunidades de formación continua para integrar tecnologías emergentes deja a muchos educadores en una posición desfavorecida en términos de competencia y relevancia. Cabe señalar uno de los problemas también es la falta de liderazgo transformacional en estas instituciones (Serrano et al., 2022); (Cavagnaro y Carvajal, 2020).

Por otro lado, uno de los más importantes desafíos es la falta de una comprensión clara y consensuada sobre qué es exactamente el liderazgo

transformacional y cómo se puede aplicar de manera efectiva en el ámbito educativo. Esto puede llevar a interpretaciones erróneas o superficiales del concepto y, a una implementación inadecuada de las estrategias y técnicas asociadas (Quispe et al., 2023).

Los programas de liderazgo transformacional requieren tiempo, financiamiento y apoyo para llevar a cabo actividades de desarrollo profesional, capacitaciones y seguimiento (Ordoñez et al., 2020). Sin embargo, las instituciones educativas a menudo enfrentan limitaciones presupuestarias y falta de apoyo institucional, lo que dificulta la implementación efectiva de estos programas (Teixeira y Neto., 2020).

En resumen, a nivel internacional, la implementación de programas de liderazgo transformacional para gestionar el desarrollo profesional de los docentes en instituciones educativas se enfrenta a desafíos como la falta de comprensión, resistencia al cambio, falta de recursos y apoyo institucional, falta de continuidad y dificultades en la evaluación del impacto (Yallercco y Umire, 2020). Estas problemáticas requieren un enfoque estratégico y una colaboración entre los actores educativos para superarlas y lograr resultados positivos en la educación. Este tipo de liderazgo se ha reconocido como una estrategia efectiva para gestionar el desarrollo profesional en las instituciones educativas a nivel nacional en Perú (Tantaléan et al., 2022). Este enfoque de liderazgo se centra en inspirar y motivar a los docentes a través de una visión compartida, fomentando la innovación, el aprendizaje continuo y el trabajo en equipo Chuman (2023).

Sin embargo, la implementación del liderazgo transformacional en el ámbito educativo peruano enfrenta desafíos significativos. Uno de ellos es la falta de una formación específica para los docentes en este tipo de liderazgo, lo que limita su capacidad para aplicar eficazmente las estrategias y técnicas asociadas con el liderazgo transformacional Sardon (2017). Además, la resistencia al cambio en estructuras jerárquicas arraigadas puede dificultar la adopción de este enfoque de liderazgo. Muchas instituciones educativas en Perú tienen una cultura organizacional tradicional y burocrática, lo que puede generar resistencia a los cambios propuestos por los docentes que adoptan el liderazgo transformacional (Cárdenas et al., 2022).

Esta problemática anteriormente señalada también se refleja en la institución educativa carácter de estudio pues se ha podido notar la falta de implementación de estrategias de liderazgo transformacional por lo que a partir de esto nace la pregunta de investigación ¿De qué manera la propuesta de un programa de liderazgo transformacional mejorará el desarrollo profesional docente en una institución educativa de Chiclayo?

Cabe señalar que esta investigación se justificará teóricamente ya que estará basado en la importancia crítica que estos dos conceptos tienen en el contexto actual de organizaciones y entornos educativos. Esta investigación busca profundizar en la comprensión de cómo el liderazgo transformacional puede influir en el crecimiento y el desarrollo de profesionales en diversas disciplinas. Asimismo, se justificará de manera práctica, porque ofrecerá soluciones concretas y aplicables a desafíos reales en el lugar de trabajo y en las instituciones educativas. Esta investigación puede proporcionar directrices valiosas para líderes, gerentes y educadores que buscan mejorar el rendimiento de sus equipos y estudiantes, lo que se traduce en un impacto tangible en la productividad, la retención y el éxito a largo plazo.

Este estudio adoptó un enfoque cuantitativo para medir objetivamente el desarrollo docente mediante un diseño descriptivo. Se aplicó una encuesta validada a 66 profesores, así como una prueba piloto previa con 10 docentes de otro centro educativo. Los datos fueron luego procesados estadísticamente, asegurando el cumplimiento de la ética en toda la investigación.

Consecuentemente, se planteó el objetivo general de esta investigación: Proponer un programa de liderazgo transformacional para mejorar el desarrollo profesional de los docentes en una institución educativa. Asimismo se desarrollaran los objetivos específicos: i) Identificar el nivel de desarrollo profesional de los docentes en instituciones educativas, ii) Indagar fundamentos teóricos del programa de liderazgo transformacional y del desarrollo profesional de los docentes en instituciones educativas, iii) Diseñar un programa de liderazgo transformacional para gestionar el desarrollo profesional de los docentes en una institución educativa, iv) Validar un programa de liderazgo transformacional para gestionar el desarrollo profesional de los docentes en instituciones educativas.

II. MARCO TEÓRICO

Avilés et al., (2023) en Ecuador publicó un estudio donde se evaluaba el desarrollo profesional docente, este análisis se realizó desde una visión teórica analítica de tipo cualitativa y de revisión sistemática. Los resultados sostuvieron que hay distintos métodos y enfoques para fomentar el crecimiento profesional de los docentes en el ámbito de la tecnología educativa, algunas de estas estrategias comprenden programas de formación y entrenamiento, comunidades de práctica, mentores y disponibilidad de recursos en línea que han demostrado su eficacia para aumentar las habilidades digitales de los educadores, así como para potenciar su habilidad para incorporar la tecnología de manera distinguida en los métodos de enseñanza y aprendizaje.

Galeano (2023) en Paraguay se expuso una tesis con el propósito de examinar cómo en el propósito profesional de los docentes afecta la colaboración en el desempeño de los directores de los colegios, este estudio se llevó a cabo utilizando una perspectiva cuantitativa con una estructura no experimental, transversal y de forma descriptiva, 30 docentes constituyeron la muestra en esta investigación, los mismos que trabajaron dos instrumentos con alto grado de validez y fiabilidad. Los resultados demostraron que los niveles del propósito profesionalmente se dieron de manera regular gracias que el 66% siente que desarrolla su capacidad profesional; así como también mantiene la formación permanente en su desempeño profesional (67%); aprovecha los recursos (67%), se adapta rápidamente a los cambios (66%). En conclusión, se determinó una influencia significativa en entre estas dos variables.

Estévez (2020) en la Coruña, investigó sobre el desarrollo profesional docente a partir de la ecología para el aprendizaje. Esta tesis doctoral se desarrolló bajo una perspectiva mixta exploratoria y de estudio de casos. Se hizo el análisis a una muestra de 411 docentes a quienes se les aplicó un cuestionario. Los hallazgos indicaron en general un profesorado altamente motivado de forma intrínseca, activo y comprometido. No obstante, también apuntaron hacia la necesidad de mejorar la incorporación y aprovechamiento de los recursos digitales en los procesos de aprendizaje y desarrollo profesional. En conclusión, se sugirió una reconsideración de la formación formal proporcionada por las instituciones de educación.

López et al., (2022) en México difundió un estudio con la finalidad de medir los efectos o resultados del liderazgo transformacional en alumnos de una universidad privada. Este estudio se gestó desde una óptica cuantitativa con una forma no experimental, transversal y de forma descriptiva aplicado a una parte de la población de 321 docentes a quienes se les suministro un instrumento válido y confiable. Los resultados mostraron que el liderazgo transformacional se desarrolló en niveles medios y altos. En conclusión, se pudo notar una conexión importante entre liderazgo y la disposición para emprender; esto implica que fomentar este estilo de liderazgo es esencial para comprender a los miembros del equipo, evaluar sus aptitudes personales y estimular su desarrollo, lo que les permite enfrentar desafíos y solucionar problemas de manera efectiva.

Rovira (2020) en Guayaquil se realizó una investigación con la finalidad de identificar la relación entre el liderazgo transformacional y el rendimiento de los docentes en una institución educativa. La investigación fue desarrollada bajo un enfoque cuantitativo, no experimental y de nivel descriptivo correlacional. La muestra estuvo conformada por 40 docentes. Se aplicaron dos instrumentos válidos y confiables que midieron ambas variables. Los resultados mostraron que el desempeño docente es notablemente influenciado por el liderazgo transformacional, según el 87,8% de los encuestados. Asimismo, el 97,3% expresó la importancia de implementar un plan de capacitación. En conclusión, se corroboró una marcada incidencia del liderazgo transformacional en el rendimiento de los docentes, surgiendo la implementación de un programa de formación enfocado en este tipo de liderazgo.

López (2019) en Medellín presentó una tesis cuyo objetivo fue conocer el desarrollo profesional docente para la implementación de las nuevas tecnologías. El estudio se abordó desde un enfoque cualitativo y de revisión fenomenológica. Los resultados arrojaron que el desarrollo profesional en el ámbito educativo requiere que los docentes se sientan capacitados y muestran un fuerte interés en dinamizar sus métodos en el salón de clases a través de las innovaciones tecnológicas. Esto les permitirá mantenerse al día con las prácticas académicas actuales, estableciendo un estándar de excelencia en el municipio y asegurando que los niños amplíen su comprensión hacia lo digital. En conclusión, se señaló que la formación docente, enfatiza la importancia de integrar los aspectos transversales

del sistema educativo, como la pedagogía, la investigación y la evaluación. Entre estos, la pedagogía es esencial, ya que habilita a los educadores para reflexionar sobre la educación y sus diversas facetas.

Vidal y Santos (2023) llevaron a cabo una investigación con el propósito de analizar la conexión entre el liderazgo transformacional por parte de los docentes y el rendimiento de los docentes del área de personal social de una escuela de pública de ciudad de Lima. El estudio se llevó a cabo utilizando un enfoque de investigación cuantitativo, de naturaleza no experimental y con un diseño descriptivo correlacional, que involucró a una muestra de 72 docentes a quienes se les midió mediante dos cuestionarios con alto grado de confiabilidad de validez. Los resultados mostraron que la gran mayoría, que comprende el 88.9%, opina que la calidad del liderazgo transformacional por parte de la dirección es de nivel intermedio. Esta percepción guarda relación con las calificaciones intermedias predominantes en el aprendizaje del ámbito personal-social, que alcanzan un 86.1%. En conclusión, se estableció una conexión significativa entre el liderazgo transformacional ejercido por los docentes y el rendimiento de los docentes.

Vílchez (2023) expuso una tesis en la ciudad de Lima con el objetivo de conocer cómo influyen las comunidades de aprendizaje en el desarrollo profesional docente. Este estudio fue gestado desde una visión cualitativa y de revisión sistemática. Los resultados señalan que se examinaron las acciones emprendidas por las comunidades de aprendizaje profesional (CAP) para impulsar el crecimiento profesional de los docentes que adoptan un enfoque práctico y reflexivo. Se identificó que la CAP fortalece la dimensión organizativa, de participación y emocional como base para las dimensiones pedagógica y reflexiva. En conclusión, los educadores se expresaron contentos por su progreso profesional, el cual se relaciona con la reflexión colaborativa llevada a cabo en la CAP y el adquirir nuevos conocimientos que les brinda competencia, confianza y seguridad en su desempeño en el salón de clases.

Céspedes (2022) en la ciudad de Lima por medio de un estudio cuantitativo, no experimental transaccional y descriptivo propositivo con la finalidad de diseñar un plan para mejorar las competencias a partir de estrategias basadas en el desarrollo profesional. La muestra estuvo conformada por 18 docentes. Los resultados señalaron que los profesores son evaluados en la institución, pero no se

les proporciona guía para mejorar sus habilidades pedagógicas. Además, no poseen las competencias necesarias para proponer proyectos innovadores relacionados con las tecnologías de la información y comunicación (TIC) en el plan de estudios del curso. Los docentes no tienen conocimiento ni aplican estándares en su plan de estudios, y tampoco tienen oportunidades de recibir capacitación especializada en diseño tecnológico por parte de la institución. En conclusión, se diseñó un programa basado en capacitación, acompañamiento docente y aplicación de modelos didácticos.

Tantaléan et al., (2022) Llevaron a cabo un estudio con la finalidad de examinar una conexión entre el liderazgo transformacional ejercido por los docentes y la colaboración en una institución educativa pública en un distrito de Lima. La investigación se enmarcó en un enfoque cuantitativo, utilizando un diseño de investigación no experimental de naturaleza transversal y carácter descriptivo correlacional. La muestra consistió en 104 docentes a quienes se les administraron dos cuestionarios como instrumentos de medición válidos y confiables para medir el comportamiento de ambas variables. Los resultados respecto al liderazgo transformacional directivo se supieron que el 1% muestran un nivel deficiente, el 16% intermedio y, finalmente, el 83% un nivel bueno. Esto indica que hay un alto porcentaje de individuos con habilidades de liderazgo innatas en esta institución. Estas proporciones también se evidenciaron en el trabajo colaborativo. En conclusión, se pudo determinar una relación directa y significativa entre estas dos variables.

Francia (2022) desarrolló un estudio con el objetivo de plantear un programa de liderazgo transformacional para fortalecer la comunidad profesional docente en un instituto de educación superior de la ciudad de Cañete. La investigación fue desarrollada bajo un enfoque cuantitativo, no experimental y de nivel descriptivo propositivo. Se utilizó un método de muestreo no aleatorio para seleccionar una muestra compuesta por un líder administrativo, doce maestros y 52 estudiantes. En términos de herramientas de recopilación de datos, se emplearon una guía de entrevista, un cuestionario y una ficha de análisis documental. Los hallazgos del análisis muestran que los maestros operan de forma aislada, sin colaboración entre ellos. Además, el líder de la institución apenas fomenta la colaboración y su ausencia es más notable, especialmente ahora que las clases se están llevando a

cabo de forma remota debido a la pandemia. En conclusión, la sugerencia se fundamenta en cuatro etapas, comenzando con la sensibilización y el estímulo, seguidos por la participación activa de los integrantes, el fortalecimiento como comunidad y, por último, el respaldo y seguimiento. Se incorporan talleres, charlas y encuentros con enfoques específicos para mejorar la comunidad profesional de aprendizaje.

Velázquez (2021) realizó una investigación con el objetivo de conocer la influencia del liderazgo transformacional del director sobre la gestión docente en una institución educativa de la ciudad de Lima. Esta investigación se planificó adoptando un enfoque cuantitativo, utilizando un diseño de estudio no experimental, de naturaleza transversal y carácter descriptivo correlacional. El grupo de participantes consistió en un total de 32 docentes a los que se les administraron dos instrumentos que contaban con validez y confiabilidad comprobadas. Los resultados mostraron que el liderazgo transformacional se evidencio en niveles regulares y bajos, lo mismo se evidencio en respecto a la variable gestión docente. En conclusión, al identificar las funciones de liderazgo de los educadores, se busca fomentar una mentalidad receptiva hacia la implementación de posibles modificaciones e innovaciones que enmienden y enriquezcan la instrucción de los estudiantes.

Carranza (2020) en la ciudad de Huánuco estudió la influencia del liderazgo transformacional de los docentes sobre el compromiso de los docentes para lo cual se enfocó trabajar en esta tesis de forma cuantitativa y no experimental transversal. El tipo de estudio fue descriptivo y correlacional. La muestra se compuso por 212 docentes a los mismo que se les midió mediante dos cuestionarios con 35 y 27 reactivos para conocer sobre los niveles del liderazgo transformacional y compromiso docente respectivamente. Los resultados evidenciaron que los niveles de liderazgo transformacional fueron medios y altos al igual que los del compromiso docente. En conclusión, se pudo demostrar que el liderazgo transformacional está relacionado de manera directa y considerable con el compromiso docente.

Campos y Tafur (2019) diseñaron una propuesta basada en el liderazgo transformacional para mejorar la gestión docente. La investigación fue desarrollada bajo un enfoque cuantitativo, no experimental y de nivel descriptivo propositivo. El conjunto de participantes incluyó a 16 docentes a quienes se les administró un

instrumento destinado a evaluar su desempeño en la gestión docente. Los resultados evidenciaron una gestión docente en niveles estándar y elevados. En conclusión, se pudo diseñar una propuesta basada en un plan de acción socioeducativo con el propósito de cultivar de manera efectiva el liderazgo transformacional, que se define como "una acción de influencia social motivada por una causa ética, con el objetivo de mejorar las habilidades para aprovechar al máximo los recursos disponibles en aras de alcanzar metas comunes.

Neyra (2019) en la ciudad del Cusco, planteó una tesis para conocer cómo es que los docentes percibían su desarrollo profesional, para lo cual diseñaron un estudio no experimental, transversal y de tipo descriptivo. El análisis se basó en estudiar a una muestra de 31 docentes de una institución educativa del distrito de Calca. Para obtener la información se empleó un cuestionario con 59 cuestiones agrupadas en tres dimensiones. Los resultados evidenciaron que un 32% de los maestros consideró haber alcanzado un nivel sobresaliente en su desarrollo profesional. En relación a su dimensión pedagógica, en su totalidad se percibieron en niveles competentes (49%) y destacados (51%). En el aspecto cultural más de la mitad manifestó haber alcanzado niveles competentes (62%) más que destacados (38%). Este último resultado fue tendencial para la dimensión política ya que el 64% alcanzó más niveles competentes que destacado (36%). En conclusión, solo una tercera parte de los docentes lograron un desarrollo profesional destacado.

El liderazgo no se limita a un estilo único, sino que suele presentarse de distintas formas, como el liderazgo transformacional, transaccional, carismático, democrático, autocrático, entre otros. Cada estilo de liderazgo tiene sus propias características y puede ser efectivo en situaciones específicas, dependiendo de la naturaleza de la tarea, el equipo y el contexto en el que se aplique Contreras (2017). Para este caso, es importante enfatizar sobre el liderazgo transformacional, el mismo que busca generar cambios significativos y duraderos en los seguidores y en la organización en su conjunto, inspirando a las personas a trabajar hacia metas comunes y superar sus propias limitaciones y expectativas (Hermosilla et al. 2016).

Según Downton en 1973, pionero del liderazgo transformacional implica un proceso en el cual los líderes y seguidores se influyen mutuamente para avanzar hacia metas y objetivos que reflejen valores y visiones compartidas. Este enfoque

de liderazgo busca transformar a los individuos y a la organización en su conjunto para lograr metas significativas y duraderas Pennell (2023).

Por otro lado, Bernard Bass, otro destacado investigador en este campo, amplió la definición de McGregor y describió el liderazgo transformacional como aquel que "inspira a los seguidores a ser excepcionales y a superar sus propias expectativas". Bass identificó cuatro componentes clave del liderazgo transformacional: idealizado (o carisma), inspiración, estímulo intelectual y consideración individualizada (Mulla y Krishnan, 2009).

Cabe destacar que este estilo de liderazgo se caracteriza por la capacidad del líder para comunicar una visión inspiradora del futuro y fomentar un cambio positivo en la organización; es decir busca transformar y elevar tanto a los líderes como a los seguidores, inspirando un cambio positivo y sostenible en la organización. Además, se basa en la empatía y la consideración individualizada, entendiendo y respondiendo a las necesidades y aspiraciones de cada miembro del equipo (García et al., 2022).

James Downton citado por Rui (1993)., señalan que este estilo de liderazgo puntualmente se caracteriza por los valores compartidos, ya que los líderes transformacionales identifican y promueven valores que son compartidos por ellos mismos y sus seguidores. Estos valores actúan como un pegamento que une al equipo y crea cohesión. También se caracteriza por tener una visión inspiradora ya que este tipo de líderes presentan una visión clara y atractiva del futuro que motiva e inspira a los seguidores.

Otra de las características que menciona el autor es la trascendencia del interés personal ya que este tipo de liderazgo va más allá de los intereses personales y busca el bienestar y el éxito colectivo. Los líderes transformacionales motivan a los seguidores a pensar en el bien común y a contribuir en consecuencia Pennell (2023). Por su parte James V. Downton propuso un modelo teórico del liderazgo transformacional en su obra "Rebel Leadership: Commitment and Charisma in the Revolutionary Process". En su enfoque, dicho escritor describe el liderazgo transformacional como un proceso revolucionario que ocurre en situaciones de cambio radical y profundo en la organización Kaur (2017).

Deshwal y Ashraf (2020) quiero señalar que este último autor y pionero del liderazgo transformacional considera cinco dimensiones que definen la esencia del

liderazgo transformacional y cómo los líderes inspiran, influyen y motivan a sus seguidores para alcanzar metas colectivas y contribuir al cambio y al progreso organizacional:

Carisma y Visión Inspiradora: esta dimensión se refiere a la habilidad del líder para comunicar una visión inspiradora y atractiva del futuro. Los líderes transformacionales son carismáticos y pueden motivar e influir en los seguidores a través de una visión que les inspire y les ayude a comprender el propósito y dirección de la organización.

Motivación y Empoderamiento: los líderes transformacionales tienen la capacidad de motivar y empoderar a los seguidores para que se involucren activamente en el logro de las metas organizativas. Fomentan la participación, la creatividad y la asunción de responsabilidad, permitiendo que los seguidores se sientan capacitados para contribuir al cambio y al progreso.

Compromiso con la Innovación y el Cambio: esta dimensión se centra en la disposición del líder para impulsar la innovación y liderar el cambio en la organización. Los líderes transformacionales abrazan la incertidumbre y están dispuestos a desafiar el status quo, promoviendo un entorno que fomente la creatividad y la adaptabilidad.

Desarrollo Personal y Profesional: Los líderes transformacionales se preocupan profundamente por el desarrollo personal y profesional de sus seguidores. Fomentan el crecimiento individual, brindan oportunidades de aprendizaje y ayudan a los miembros del equipo a alcanzar su máximo potencial.

Compromiso Emocional y Trascendencia: Esta dimensión implica que los líderes transformacionales generan un compromiso emocional profundo en sus seguidores hacia la visión y metas de la organización. Además, buscan trascender los intereses individuales y conectar a los seguidores con un propósito más elevado y significativo.

Por otro lado, en relación a la variable desarrollo profesional docente, se refiere a un proceso continuo y planificado en el cual los educadores buscan mejorar y fortalecer sus habilidades, conocimientos, actitudes y prácticas relacionadas con la enseñanza y el aprendizaje. Este proceso tiene como objetivo principal optimizar la calidad de la educación que ofrecen a los estudiantes y, en última instancia, contribuir a su éxito académico y personal (Baltaru y Soysal, 2018).

Asimismo, busca fomentar una actitud de aprendizaje continuo, la investigación educativa y la aplicación de estrategias efectivas que beneficien a los estudiantes y promuevan un cambio positivo en la educación (Villar y Araya, 2020). Por otro lado, el desarrollo profesional docente engloba una serie de características que buscan mejorar las habilidades, conocimientos y competencias de los educadores para optimizar su desempeño en el ámbito educativo, Castillo (2023).

Se caracteriza por ser un proceso continuo y permanente que no se detiene con la obtención del título o la certificación inicial., sino más bien siempre buscan actualizarse y mejorar de forma continua a lo largo de su carrera. También es adaptativo y flexible porque se ajusta a las necesidades cambiantes de los educadores y las demandas de un entorno educativo en constante evolución López (2019).

Está también orientado al aprendizaje activo y reflexivo proporcionando oportunidades para que los educadores reflexionen sobre su práctica, identifiquen áreas de mejora y experimenten con nuevas estrategias de enseñanza-aprendizaje. También es promotor de la investigación y la innovación fomentando la investigación educativa y la implementación de enfoques innovadores, alentando a los educadores a explorar nuevas ideas y métodos para mejorar la enseñanza y el aprendizaje Mosqueda (2017).

Cabe destacar que según el "Marco del Buen Desempeño Docente" en Perú marco normativo y orientador que establece las competencias y estándares que los docentes deben cumplir para asegurar un desempeño de alta calidad en su labor educativa. Este marco se centra en promover el desarrollo profesional docente y garantizar una enseñanza efectiva que beneficie al estudiante. Proporciona un marco de referencia sólido para el desarrollo profesional docente en Perú, orientado a fortalecer la enseñanza y mejorar el aprendizaje de los estudiantes a través de docentes altamente capacitados y comprometidos con su labor educativa

En consideración al contexto donde se desarrolla esta tesis, ha sido conveniente analizar la variable en función a lo estipulado en el marco del buen desempeño docente peruano establecido por MINEDU (2018) quien considera las siguientes dimensiones:

Preparación para el aprendizaje: Se enfoca en la habilidad del maestro para crear experiencias de enseñanza efectivas. Involucra la elaboración de estrategias

pedagógicas que fomenten el crecimiento integral de los estudiantes, teniendo en cuenta sus particularidades y necesidades. Este elemento resalta la importancia de que el profesor esté listo para enfrentar distintos entornos educativos, adaptándose a los cambios y promoviendo un ambiente propicio para un aprendizaje significativo. Asimismo, enfatiza la importancia de la actualización continua para estar al tanto de las prácticas educativas más efectivas

Enseñanza para el aprendizaje: El enfoque recae en la habilidad del educador para propiciar experiencias educativas eficaces. Esto incluye la implementación de enfoques pedagógicos que estimulen la participación activa y el desarrollo de habilidades en los estudiantes. Resalta la relevancia de ajustar la enseñanza según las particularidades individuales de los alumnos y de evaluar de manera constante el avance. Además, hace hincapié en el compromiso del docente con la mejora continua de sus métodos educativos.

Participación en la gestión de la I.E. Centra su atención en la habilidad del maestro para participar de manera activa en la gestión de la institución educativa. Involucra la colaboración en la toma de decisiones y la formulación de estrategias para mejorar el entorno educativo. Enfatiza la relevancia de participar en tareas administrativas y promover un ambiente escolar positivo. Asimismo, destaca el compromiso del educador con la eficiencia y la calidad institucional.

Profesionalidad e identidad docente: Se caracteriza por la capacidad del docente para manifestar profesionalidad y consolidar una identidad distintiva en la institución educativa. Implica la adhesión a principios éticos, el desarrollo continuo de habilidades y la promoción de un ambiente educativo positivo. Destaca la importancia de mantener una relación ética con los estudiantes y la comunidad. Además, resalta el compromiso del educador con su crecimiento profesional y la calidad educativa.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación:

Enfoque de investigación

Se trata de una investigación de carácter cuantitativo, toda vez que esta tesis se utilizaron métodos y técnicas que se centran en la medición y el análisis numérico de los datos. Este enfoque se caracteriza por recopilar información estructurada y estandarizada que se puede cuantificar y analizar estadísticamente para identificar patrones, tendencias, relaciones y generalizaciones (Hernández y Mendoza, 2018).

Tipo de investigación

Fue de tipo descriptivo porque nos centraremos en describir y caracterizar detalladamente un fenómeno, situación o relación específica en un momento dado, sin manipulación de variables ni intervención en el entorno (Arroyo, 2020). Finalmente fue de tipo propositivo por que se busca no solo identificar problemas o limitaciones en una determinada área, sino también contribuir activamente a su resolución y mejora. Este enfoque permitió generar ideas creativas, estrategias innovadoras y recomendaciones fundamentadas que puedan transformar positivamente la realidad investigada. Al proponer soluciones concretas y viables, se apunta a impulsar cambios significativos y aportar al crecimiento y desarrollo en distintos ámbitos Bernal, (2017).

Diseño de investigación

Según el objetivo del estudio, la investigación se llevó a cabo utilizando un diseño no experimental de corte transversal toda vez que en esta tesis no involucro la manipulación intencional de variables independientes ni la asignación aleatoria de los participantes a diferentes condiciones. En este tipo de diseño, el investigador observa y recopila datos sobre las variables tal como se presentan en su contexto natural, sin intervenir para controlar o modificar ninguna situación (Ñaupas et al., 2018).

Es transversal por que se recopilaron datos de una muestra de una población en un solo punto en el tiempo o en un período breve. Este enfoque permitió examinar la prevalencia o la relación entre variables en un momento específico (Arias y Covinos, 2021).

Donde



M: Muestra de estudio

O_{DPS}: Diagnóstico de la variable dependiente

P: Propuesta proyectada

3.2. Variables y operacionalización

V1 – Liderazgo transformacional

Definición conceptual: Aquel tipo de liderazgo que busca generar cambios significativos y duraderos en los seguidores y en la organización en su conjunto, inspirando a las personas a trabajar hacia metas comunes y superar sus propias limitaciones y expectativas (Hermosilla et al., 2016).

Definición operacional

Las variables son: Programa de liderazgo transformacional y sus dimensiones: Planificación estratégica, Gestión del cambio, Inspiración y motivación, Relaciones interpersonales, Comunicación efectiva; en esta variable se implementarán elementos o componentes que pueden influir en el desarrollo del liderazgo transformacional.

V2 - Desarrollo profesional docente

Definición conceptual: Proceso continuo y planificado en el cual los educadores buscan mejorar y fortalecer sus habilidades, conocimientos, actitudes y prácticas relacionadas con la enseñanza y el aprendizaje (Baltaru y Soysal, 2018).

Definición operacional

Desarrollo profesional de los docentes en instituciones educativas se operacionaliza por medios de cuatro dimensiones son: preparación para el aprendizaje, enseñanza para el aprendizaje y participación en la gestión de la I.E.; Profesionalidad e identidad docente. Esta variable estará orientada al estudio y análisis del progreso y crecimiento profesional de los docentes en el ámbito educativo, examinará cómo los docentes adquieren conocimientos, habilidades y competencias a lo largo de su carrera, así como, cómo aplican estos conocimientos en su trabajo para mejorar la calidad de la educación.

3.3. Población, muestra y muestreo

3.4.1. Población y muestra

La población en una investigación hace referencia al total de individuos, elementos, sucesos o fenómenos que comparten una característica común y que resultan relevantes para el estudio. Es el grupo total que se busca estudiar y del cual se obtendrán conclusiones y generalizaciones Baena, (2017). Por lo que para esta tesis la población estuvo conformada por 66 docentes de una Institución Educativa de Chiclayo.

3.3.2. Unidad de análisis

La unidad de análisis en una investigación se refiere a la entidad o elemento específico que se estudia y se analiza dentro de la población o muestra seleccionada para el estudio. Es la unidad básica que constituye la base para la recolección de datos y el análisis en una investigación Arias, (2020)

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos:

La técnica está referida al método o procedimiento específico utilizado para recopilar información y evidencia sobre un fenómeno, evento, objeto o proceso de estudio. Para este caso la técnica que se empleó fue la encuesta que se refiere al método en el que empleará para abordar al participante para extraer la información requerida (E. Espinoza, 2017)

Por otro lado, el instrumento en una investigación está referido a un medio formalizado, estructurado y específico que se utiliza para recolectar datos o información de manera sistemática y estandarizada. Puede incluir cuestionarios, escalas de medición, entrevistas estructuradas, pruebas, observaciones, registros, guías de observación, entre otros (Ñaupas et al., 2018) Para este estudio se utilizó el cuestionario, el mismo que ha sido referenciado de la investigación de Neyra (2019) y consta de 59 ítems agrupados en tres dimensiones; pedagógica, política y cultural.

3.5. Procedimientos

A continuación, se detallan los procedimientos a realizar, indicando que el enfoque es metodológico cuantitativo. El procedimiento se desarrolló en etapas secuenciales, comenzando con el análisis de la realidad educativa para

comprender mejor el panorama de la variable dependiente; luego se planteó el problema de investigación, objetivos y la justificación.

Una vez concluidas estas actividades, se procedió con la revisión de la bibliografía pertinente, con el propósito de fundamentar y enriquecer el marco teórico de la investigación. Luego de revisar y analizar conceptos y teorías, se continuó con la operacionalización de las variables. Esta fase implica la definición precisa de las dimensiones clave para cada variable, brindando una base sólida para la recolección y análisis de datos.

Finalmente, el instrumento se aplicó de manera presencial. Para ello, se diseñó el cuestionario de 67 ítem, en formato físico y se coordinó con cada uno de los participantes del estudio una fecha y hora para reunirse de manera individual y aplicarles el cuestionario en persona. De esta forma, cada participante pudo responder el instrumento de forma presencial frente al investigador, quien pudo brindar las instrucciones y aclaraciones correspondientes sobre el proceso de aplicación.

3.6. Método de análisis de datos

El análisis de datos implicó convertir la información recopilada en conocimiento significativo, para ello, se utilizaron diferentes métodos, como el modelado para descubrir patrones y conexiones que ayuden en la toma de decisiones. Una vez recopilados los datos de la encuesta, se realizó el procesamiento de la información utilizando técnicas de estadística descriptiva.

Los datos obtenidos se estructuraron en una matriz o base de datos y luego de la organización se presentaron en tablas de frecuencias, para ello se recurrirá a herramientas como Excel y SPSS, permitiendo así analizar y compartir los resultados para respaldar la toma de decisiones. Con ayuda de este programa se analizaron los resultados considerando los niveles y escalas de medición de la variable dependiente. En este punto, se tuvo especial cuidado, la precisión en el proceso de registro de datos, a fin de llevar a cabo un análisis estadístico preciso y posteriormente presentaron los resultados mediante el uso de tablas y gráficos estadísticos.

3.7. Aspectos éticos

Es fundamental destacar que el presente estudio se adhiere a un conjunto de principios éticos para procesar la información, además de seguir las pautas y recomendaciones proporcionadas por la institución académica para la realización de investigaciones. Una evidencia de ello es el empleo correcto de las normas APA 7ma edición para citar adecuadamente las contribuciones de los autores involucrados en el desarrollo de la tesis.

Otra consideración importante implica la preservación de la confidencialidad, ya que los datos personales de los docentes no serán solicitados ni expuestos para otros propósitos. En la redacción del estudio, se ha garantizado la confiabilidad de las diversas fuentes consultadas, asegurando que la información proporcionada sea lo más confiable, precisa y objetiva posible.

También se consideró el principio de beneficencia, el mismo que se basa en la idea de que los profesionales de la salud deben actuar en el mejor interés de sus pacientes, priorizando su bienestar y su salud. Además, este principio implica la prevención de daño y la minimización de riesgos innecesarios para los pacientes. Los profesionales de la salud deben sopesar los beneficios y los posibles perjuicios de cualquier decisión o tratamiento, y siempre deben optar por la opción que tenga un impacto positivo en la salud del paciente (Inguillay et al., 2020).

Posteriormente, se consideró el Principio de no maleficencia, lo cual implicó la necesidad de evaluar cuidadosamente los riesgos y beneficios de cualquier intervención médica. Los profesionales de la salud deben sopesar los posibles efectos adversos de un tratamiento o procedimiento y asegurarse de que los beneficios superen claramente los riesgos. Además, deben tomar medidas para minimizar o prevenir cualquier daño potencial, como efectos secundarios no deseados (Espinoza y Calva, 2020).

IV. RESULTADOS

Tabla 1

Nivel del desarrollo profesional docente según la preparación para el aprendizaje en una institución de educación secundaria, Chiclayo

Nivel	f	%
Malo	34	52%
Regular	23	13%
Bueno	9	14%
Total	66	100%

Nota: *Elaboración propia, 2023.*

Los resultados de la encuesta revelan un panorama desafiante en términos del desarrollo profesional de los docentes en relación con la preparación para el aprendizaje en una institución de educación secundaria en Chiclayo. El 52% de los profesores se encuentran en el nivel malo lo que indica deficiencias significativas en la preparación para proporcionar experiencias de aprendizaje efectivas. Este hallazgo es preocupante, ya que la calidad de la enseñanza tiene un impacto directo en el aprendizaje de los estudiantes.

Aunque, es alentador que un 14% de los docentes muestre un nivel bueno, es evidente que la prioridad debe ser abordar el significativo porcentaje de profesores en el nivel deficiente. Este grupo representa una proporción sustancial del cuerpo docente, lo que subraya la urgencia de implementar estrategias específicas de desarrollo profesional. Al hacerlo, la institución podría elevar la calidad de la enseñanza y, como consecuencia, mejorar el aprendizaje de los estudiantes, lo que a su vez tendría un impacto positivo en su desarrollo académico y personal.

Tabla 2

Nivel del desarrollo profesional docente según la enseñanza para el aprendizaje en una institución de educación secundaria, Chiclayo

Nivel	f	%
Malo	31	47%
Regular	26	7%
Bueno	9	14%
Total	66	100%

Nota: *Elaboración propia, 2023.*

Los resultados subrayan una preocupante deficiencia en el desarrollo profesional docente, especialmente en la enseñanza para el aprendizaje, con un significativo 47% de docentes calificados como malos en esta área. Aunque existe un 14% con un nivel bueno, este porcentaje no compensa las carencias del grupo mayoritario con calificación deficiente. La mejora en el aprendizaje de los estudiantes depende en gran medida de la calidad de la enseñanza de todo el cuerpo docente.

La urgencia de abordar este considerable porcentaje en el nivel malo es una prioridad evidente. Implementar estrategias específicas de desarrollo profesional se presenta como una solución clave para elevar la competencia pedagógica de estos educadores. Estas estrategias podrían abordar áreas identificadas para mejorar, ofreciendo oportunidades formativas centradas en métodos pedagógicos efectivos, uso de tecnología, estrategias de evaluación, entre otros aspectos.

Tabla 3

Nivel del desarrollo profesional docente según la participación en la gestión en una institución de educación secundaria, Chiclayo

Nivel	f	%
Malo	29	44%
Regular	23	16%
Bueno	14	21%
Total	66	100%

Nota: *Elaboración propia, 2023.*

Los resultados revelan una diversidad de situaciones en el desarrollo profesional docente con respecto a la participación en la gestión; para ello el 44% se ubica en el nivel malo, reflejando desafíos que hay que mejorar en la toma de decisiones y las estrategias administrativas, el 21% con un nivel bueno destaca un grupo sustancial de docentes comprometidos y eficientes en este ámbito. La presencia del 16% en el nivel regular señala una oportunidad estratégica para perfeccionar prácticas y consolidar el compromiso institucional.

Para fortalecer la participación en la gestión educativa, es crucial implementar estrategias de desarrollo profesional enfocadas en las áreas identificadas para mejorar. Esto implica abordar de manera específica las deficiencias señaladas en el nivel malo y capitalizar las fortalezas identificadas en el grupo con nivel bueno. Este enfoque integral permitirá lograr una participación más efectiva y colaborativa, consolidando así una gestión educativa firme y orientada al éxito institucional.

Tabla 4

Nivel del desarrollo profesional docente según la profesionalidad e identidad docente en una institución de educación secundaria, Chiclayo

Nivel	f	%
Malo	26	39%
Regular	28	42%
Bueno	12	18%
Total	66	100%

Nota: *Elaboración propia, 2023.*

Los resultados revelan una diversidad de situaciones en el desarrollo profesional docente en lo que respecta a la profesionalidad e identidad docente. Con un 39% en el nivel malo y un 42% en el nivel regular, se señalan áreas de mejora y oportunidades para fortalecer la identidad profesional. Aunque el 18% en el nivel bueno indica la presencia de docentes con una sólida profesionalidad, es crucial abordar las deficiencias identificadas para lograr una mejora generalizada. Estrategias de desarrollo profesional podrían enfocarse en fortalecer la identidad y competencias profesionales para elevar el nivel de desempeño en este aspecto fundamental.

Tabla 5

Nivel del desarrollo profesional docente en una institución de educación secundaria, Chiclayo

Nivel	f	%
Malo	30	45%
Regular	23	35%
Bueno	13	20%
Total	66	100%

Nota: *Elaboración propia, 2023.*

Los resultados indican que el 45% se sitúa en el nivel de desempeño malo, lo cual apunta a desafíos significativos en el desarrollo profesional de una parte importante del cuerpo docente. Además, el 35% en el nivel regular evidencia áreas que podrían beneficiarse de mejoras. A pesar de que el 20% alcanzó el nivel bueno, se sugiere dirigir estratégicamente los esfuerzos hacia la elevación de los niveles malo y regular. Este análisis subraya la necesidad de implementar medidas específicas de desarrollo profesional para abordar las deficiencias identificadas y fomentar una mejora generalizada en la calidad educativa.

V. DISCUSIÓN

A medida que las demandas educativas evolucionan, se investigó las complejas interacciones entre este enfoque de liderazgo innovador y la formación continua del personal docente, buscando desentrañar los impactos, desafíos y perspectivas emergentes en la construcción de un entorno educativo robusto y adaptativo. En este contexto, la presente investigación se sumerge en la propuesta detallada de un programa de liderazgo transformacional implementado con el propósito de guiar y potenciar el crecimiento profesional del cuerpo docente en una institución de educación secundaria.

Desde este planteamiento fue necesario realizar un análisis situacional, es decir se procedió a determinar en qué nivel se encontraba el desarrollo profesional docente. Los resultados obtenidos en la evaluación del desarrollo profesional docente revelan una distribución sesgada hacia evaluaciones positivas o categorías superiores en la escala de niveles. En detalle, la mayoría de los docentes evaluados se encuentran en el nivel malo, lo cual subraya la urgencia de identificar y abordar las áreas de desarrollo que están afectando negativamente su desempeño. Esto implicó la implementación de programas específicos de formación y apoyo, diseñados para atender las necesidades individuales y colectivas de estos educadores.

Aunque un significativo grupo de docentes se clasifica en el nivel bueno, es imperativo reconocer y ampliar las prácticas y enfoques que han contribuido a este nivel de desempeño. La institución puede beneficiarse al identificar las fortalezas presentes en este grupo y promover la colaboración entre docentes para compartir las mejores prácticas. En general, el análisis de estos datos destaca la importancia de invertir en el desarrollo profesional continuo del cuerpo docente. Estrategias como programas de mentoría, oportunidades de formación específica y la promoción de una cultura de colaboración pueden ser clave para elevar el nivel general de desarrollo profesional en la institución. Al enfocarse en la mejora de las habilidades y competencias de los docentes, la institución puede sentar las bases para un entorno educativo más sólido y enriquecedor para los estudiantes.

Estos resultados sugieren un nivel negativo en el desarrollo de habilidades y características asociadas con la enseñanza, la gestión y la identidad profesional. Estos resultados no se condicen con los encontrados por Neyra (2019) en la ciudad

del Cusco, quien planteó una tesis para conocer cómo es que los docentes percibían su desarrollo profesional y evidenció que un poco más de las tres cuartas partes de los maestros consideraron haber alcanzado un nivel sobresaliente en su desarrollo profesional.

En la investigación internacional realizada por Estévez (2020) en la Coruña, quien al investigar sobre el desarrollo profesional docente para el aprendizaje encontró un profesorado altamente motivado de forma intrínseca, activo y comprometido, a pesar de ello se sugirió una reconsideración de la formación formal proporcionada por las instituciones de educación, según estos resultados, indican que se encuentra en un nivel malo, y un 35% en nivel regular, por lo tanto, se refleja la importancia de mantener un desarrollo profesional alto, pues en el confuso tejido de la educación, la figura del docente emerge como un faro conductor, guiando el camino de las generaciones venideras hacia el conocimiento y la sabiduría. En este contexto, el desarrollo profesional de los docentes se alza como una piedra angular esencial, forjando no solo el futuro de los educadores, sino también el destino educativo de quienes están bajo su tutela (Baltaru y Soysal, 2018)..

Esta conclusión del investigador es reforzada por los resultados encontrados por Carranza (2020) en la ciudad de Huánuco quien al estudiar la influencia del liderazgo transformacional de los docentes sobre el compromiso de los docentes pudo demostrar que el liderazgo transformacional está relacionado de manera directa y considerable con el compromiso docente. Por lo tanto, en cierta medida y con el respaldo de estas investigaciones se puede señalar que, en un entorno educativo liderado de manera transformacional, los líderes no solo establecen metas claras y visiones compartidas, sino que también, cultivan un ambiente propicio para el aprendizaje continuo (Hermosilla et al., 2016).

En resumen, se resalta que, uno de los más importantes desafíos es la falta de una comprensión clara y consensuada sobre qué es exactamente el liderazgo transformacional y cómo se puede aplicar de manera efectiva en el ámbito educativo. Esto puede llevar a interpretaciones erróneas o superficiales del concepto y, a una implementación inadecuada de las estrategias y técnicas asociadas (Quispe et al., 2023).

Por otro lado, en cuanto a la categorización por dimensiones, la mayoría de los docentes están clasificados como malos, respecto a la preparación para el aprendizaje representa el 52% en todas las áreas evaluadas, incluyendo preparación para el aprendizaje, participación en la gestión, y profesionalidad e identidad docente. Cabe destacar que los resultados encontrados de manera puntual se concluyeron que la mayoría de los docentes están clasificados en el nivel malo (47%) en cuanto al desarrollo profesional docente relacionado con la enseñanza para el aprendizaje. Esto sugiere que la gran mayoría de los docentes evaluados no han alcanzado un nivel positivo en el desarrollo de sus habilidades y prácticas profesionales en relación con el proceso de enseñanza y aprendizaje. Además, las categorías de bueno y regular tienen una representación menor, lo que podría indicar que hay una proporción pequeña de docentes que podrían beneficiarse de un mayor desarrollo profesional en esta área específica.

En cuanto a la dimensión preparación para el aprendizaje, poco más de la mitad de los profesores se encuentra en el nivel malo, específicamente el 52%, lo cual indica que presentan deficiencias notables en la preparación para proporcionar experiencias de aprendizaje efectivos, estos datos discrepan con Galeano (2023) porque en su investigación encontró que la preparación para el aprendizaje en Paraguay tuvo los resultados del 66% sienten que sí desarrollan su capacidad profesional; es importante realizar la planificación porque ello se convierte en un escenario desafiante en cuanto al desarrollo profesional docente relacionado con la preparación para el aprendizaje ya sea que se realice en una institución de educación secundaria en Chiclayo o en cualquier otro escenario nacional o internacional.

Cabe destacar, que la preparación para el aprendizaje constituye un pilar importante en la mejora del desarrollo profesional docente y es que esta preparación no es simplemente un requisito burocrático, sino más bien, un viaje transformador que nutre las facultades del educador. Es el arte de cultivar mentes y corazones, donde la adquisición de conocimientos va más allá de la mera transmisión de información. Prepararse para el aprendizaje implica sumergirse en las aguas profundas de la pedagogía contemporánea, navegando por corrientes que demandan innovación y adaptabilidad (MINEDU, 2018).

A su vez examinaremos un aspecto importante relacionado con la enseñanza para el aprendizaje, misma que corresponde a la segunda dimensión, en la que indica un 47% en un nivel malo, representando una cifra alta, indicando que un buen número de docentes tienen inconvenientes en la enseñanza para el aprendizaje, los mismos que condicen con lo encontrado por Neyra (2019) en el que menciona que el 49% alcanzaron niveles competentes en el aspecto pedagógico.

Por otro lado, en relación a la tercera dimensión, participación en la gestión se pudo demostrar que la gran mayoría de los docentes estuvieron clasificados en el nivel malo (44%) en cuanto al desarrollo profesional docente relacionado con la participación en la gestión. Esto sugiere que la mayoría de los docentes evaluados no han logrado alcanzar un nivel positivo en el desarrollo de habilidades relacionadas con la gestión. Asimismo, un porcentaje significativo se encuentra en un nivel regular y un pequeño porcentaje de docentes fueron clasificados en nivel bueno.

Desde lo último señalado es importante indicar que la mejora en la enseñanza para el aprendizaje no solo impactaría positivamente en el desempeño individual de los docentes, sino que también repercutiría directamente en el progreso académico de los estudiantes. Al alinearse con las directrices del MINEDU (2018), la institución puede impulsar una cultura de desarrollo profesional continuo que contribuya a elevar la calidad educativa y, por ende, el rendimiento de los estudiantes. La implementación efectiva de estas estrategias es esencial para transformar la deficiencia identificada en oportunidades tangibles de aprendizaje y éxito académico.

Seguidamente y en relación a la participación en la gestión, los resultados señalaron una combinación de situaciones en el desarrollo profesional docente en relación con la participación en la gestión. Aunque un poco menos de la mitad de ellos se encuentra en el nivel malo, evidenciando desafíos considerables en la participación en la toma de decisiones y en las estrategias administrativas, un porcentaje considerable indica la existencia de un grupo significativo de docentes comprometidos y eficaces en este aspecto.

Cabe destacar que según lo estipulado por el MINEDU (2018) en el marco del buen desempeño docente señala que este compromiso con la gestión no solo

se circunscribe a la dimensión pedagógica, sino que también abraza la responsabilidad social del docente. La participación en la gestión implica una conexión genuina con la comunidad, una comprensión de sus realidades y aspiraciones. Los educadores no solo son facilitadores del aprendizaje, sino también facilitadores del cambio, trabajando en colaboración con padres de familia, autoridades escolares y otros actores para construir un entorno educativo enriquecido.

Finalmente, del análisis de profesionalidad e identidad docente se concluyó que la mayoría de los docentes estuvieron clasificados en el nivel regular, con un 42%, en cuanto al desarrollo profesional docente relacionado con la profesionalidad e identidad docente. Un pequeño porcentaje de ellos mostraron el 18% mostraron un nivel bueno, y, un 39% representan un nivel malo.

En resumen, estos resultados sugieren que la mayoría de los docentes evaluados han alcanzado un nivel positivo en el desarrollo de habilidades y características asociadas con su profesionalidad y su identidad como educadores. Es importante mantener resultados significativos respecto a esta dimensión ya que, en el corazón de esta narrativa, la profesionalidad e identidad docente se convierten en aliadas inseparables en la misión de cultivar ciudadanos informados, críticos y éticos. Los educadores que abrazan su identidad y profesión con fervor no solo inspiran a sus estudiantes, sino que también cultivan un entorno donde la enseñanza es un acto de pasión y propósito.

Así, la importancia de la Profesionalidad e Identidad Docente resuena en cada interacción, en cada lección, creando un mosaico rico y vibrante en el tapiz del desarrollo profesional docente. Es el anhelo de perfección ética, el respeto por la diversidad, la búsqueda incesante de la excelencia y la autenticidad que convergen para forjar educadores que no solo enseñan, sino que también inspiran y transforman vidas. La "Profesionalidad e Identidad Docente" se convierte, entonces, en la chispa que enciende la llama del aprendizaje significativo y duradero.

En líneas generales es importante señalar que en aras del correcto, efectivo y eficaz proceso de enseñanza aprendizaje el desarrollo profesional docente es oportuno la generación y desarrollo de programas que contribuyan en mejorarlo, pues como se sabe otro desafío es la falta de continuidad en la puesta en marcha

y continuidad de los programas de liderazgo transformacional. Muchas veces, estos programas se implementan como proyectos piloto o iniciativas a corto plazo, lo que dificulta lograr resultados duraderos y perdurables en el desarrollo profesional de los docentes (Pérez et al., 2017).

Finalmente es preciso señalar que, en última instancia, el liderazgo transformacional y la mejora de la profesionalidad docente son compañeros de viaje inseparables. La transformación liderada desde arriba despierta una cascada de impacto positivo, elevando no solo la calidad de la enseñanza, sino también el compromiso y la satisfacción de los educadores. En este baile entre liderazgo y profesionalidad, se gesta un ciclo virtuoso donde la enseñanza se convierte en un faro de inspiración y el aprendizaje se transforma en un viaje emocionante hacia el descubrimiento y el crecimiento continuo (Teixeira y Neto., 2020).

VI. CONCLUSIONES

1. La evaluación del desarrollo docente en un colegio de Chiclayo mostró niveles insatisfactorios en varios profesores, requiriendo intervenciones específicas. Asimismo, se detectó poca participación docente en la gestión, siendo necesario fortalecer su involucramiento en decisiones. La identificación de fortalezas y debilidades debe orientar programas de desarrollo profesional. La colaboración docente es importante para aplicar estrategias beneficiosas para la comunidad educativa. Finalmente, los hallazgos proporcionan insumos para diseñar iniciativas de mejora de la calidad educativa.
2. El desarrollo profesional del docente en una institución educativa de Chiclayo evidencia valores de nivel malo en un 45% y regular en un 35% ello implica de manera urgente implementar un programa de liderazgo transformacional que ayude a mejorar las debilidades encontradas.
3. A través de los resultados se identificó que existe un alto porcentaje de docentes (52%) con un nivel deficiente de desarrollo profesional en cuanto a su preparación, mientras que otro 13% presenta un nivel regular, estos hallazgos evidencian la necesidad de implementar estrategias que permitan mejorar las competencias docentes y su formación continua.
4. Se indagó que un 47% de los resultados respecto a la participación de los docentes en la gestión de la institución educativa se ubica en un nivel malo, mientras que un porcentaje minoritario (7%) está en un nivel regular y, un 14% en un nivel bueno, lo que origina impulsar una propuesta respecto a la participación del docente en la gestión en una institución educativa.
5. El programa de liderazgo transformacional diseñado tuvo como objetivo gestionar el desarrollo profesional docente en aspectos pedagógicos, a fin de incidir positivamente en los aprendizajes de los estudiantes de una institución educativa de Chiclayo.
6. La validación de un programa de liderazgo transformacional docente, por expertos, los cuales indican que la aplicación del programa servirá para fomentar mejoras en el desarrollo de los maestros en post de la mejora de los aprendizajes de los jóvenes estudiantes.

VII. RECOMENDACIONES

1. Al personal directivo se propone establecer programas de formación que se adapten a las necesidades específicas de los docentes, los mismos que deben abordar las tendencias educativas actuales, las metodologías innovadoras y las habilidades técnicas relevantes para mejorar la calidad de la enseñanza.
2. A los docentes se les plantea promover la colaboración interdisciplinaria entre docentes de diversas áreas curriculares es una estrategia fundamental para enriquecer el entorno educativo de los docentes, fomentando el intercambio de ideas y enfoques pedagógicos entre diferentes campos del conocimiento.
3. A los docentes se les recomienda un diseño de actividades que fomenten la participación activa. La creación de un entorno de aprendizaje interactivo no solo, sino que también refuerza tu capacidad para adaptarte a diferentes estilos de aprendizaje y necesidades individuales.
4. Se deberán ahondar en metodologías de enseñanza diversas, experimentar con enfoques pedagógicos innovadores, desde la gamificación hasta la enseñanza basada en proyectos. La diversificación de tus estrategias no solo mantiene a los estudiantes comprometidos, sino que también enriquece tu propia caja de herramientas pedagógicas.
5. Se propone implementar un programa de liderazgo transformacional gradual y continuo, enfocado en el desarrollo profesional de directivos y docentes. Este programa, respaldado por las autoridades educativas, se centrará en habilidades como motivación intrínseca, trabajo colaborativo, evaluación del aprendizaje, y metodologías innovadoras.
6. Se sugiere poner en marcha un programa de liderazgo transformacional para la formación y desarrollo profesional de directivos y docentes, este programa deberá implementarse de forma progresiva y sostenida en el tiempo, evaluando periódicamente su impacto. Deberá contar con la participación activa de las autoridades educativas y liderazgo comprometido de los directores.

VIII. PROPUESTA DE LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL

8.1. Introducción

La propuesta actual tiene como meta ofrecer actividades destinadas a fortalecer el liderazgo transformacional, con la intención de contribuir al desarrollo profesional de los docentes.

En las actuales sociedades del conocimiento, el desarrollo profesional docente se ha convertido en un aspecto fundamental para asegurar una educación de calidad. Los constantes cambios en el entorno educativo demandan que los profesores estén en permanente actualización y se enfrenten a nuevos retos con competencias renovadas.

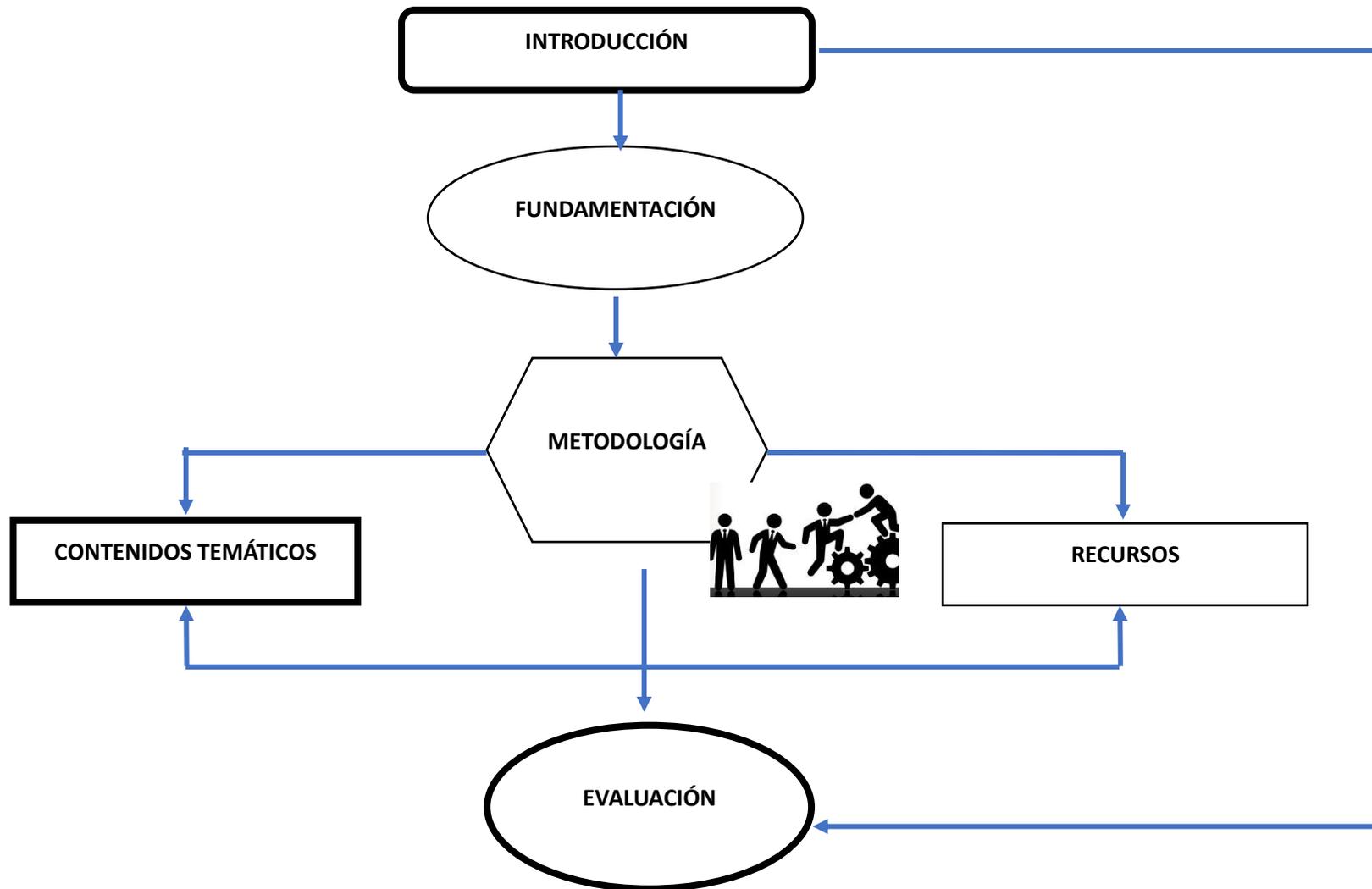
Sin embargo, diversas investigaciones a nivel local y global evidencian que un alto porcentaje de docentes presenta niveles deficientes en su preparación pedagógica para contribuir al aprendizaje de los estudiantes. Esto pone en riesgo la formación de las nuevas generaciones.

Ante este panorama, se hace necesario fortalecer las capacidades de la comunidad educativa a través de innovadoras propuestas formativas. En este marco, el liderazgo transformacional se erige como un enfoque viable, centrado en aspectos como la motivación, la visión compartida y el trabajo en equipo.

Conscientes de esta problemática, proponemos diseñar un programa de liderazgo transformacional para gestionar el desarrollo profesional docente en instituciones educativas locales. El objetivo es elevar las competencias pedagógicas de profesores y directivos, a fin de incidir positivamente en la calidad de los procesos de enseñanza-aprendizaje.

Un plan de liderazgo transformacional incorpora talleres, seminarios, sesiones de coaching, estudio de casos y otras iniciativas destinadas a cultivar habilidades de liderazgo en los participantes. Su estructura está concebida para que los líderes comprendan los fundamentos del liderazgo transformacional y aprendan a aplicarlos en su entorno laboral. El propósito último es formar líderes capaces de inspirar y dirigir a sus equipos hacia un cambio positivo y el logro de metas significativas.

Programa de Liderazgo



REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

- Arias, J. (2020). *Metodología De La Investigación* (Primera). Enfoque Consulting E.I.R.L. <http://200.48.82.27/bitstream/handle/20.500.12918/5402/L-2020-001.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Arias, J., & Covinos, M. (2021). Diseño y metodología de la investigación. En *Enfoques Consulting EIRL*. <https://repositorio.concytec.gob.pe/handle/20.500.12390/2260>
- Arroyo, A. (2020). *Metodología de la investigación en las ciencias empresariales* (Primera). Universidad Nacional San Antonio Abad del Cusco.
- Asare, K. B. (2017). Are Basic School Head Teachers Transformational Leaders? Views of Teachers. *African Journal of Teacher Education*, 5(1). <https://doi.org/10.21083/ajote.v5i1.3475>
- Aviles, A., Vera, K., Rugel, J., & Aviles, Á. (2023a). Desenvolvimento profissional docente no contexto da tecnologia educacional. *Polo del conocimiento*, 83(6), 1280-1297. <https://doi.org/10.23857/pc.v8i6>
- Aviles, A., Vera, K., Rugel, J., & Aviles, Á. (2023b). Desenvolvimento profissional docente no contexto da tecnologia educacional. *Polo del Conocimiento*, 83(6), 1280-1297. <https://doi.org/10.23857/pc.v8i6>
- Baena, G. (2017). *Metodología de la Investigación* (3era ed.). Grupo Editorial Patria S.A. de C.V.
- Baltaru, R. D., & Soysal, Y. N. (2018). Administrators in higher education: organizational expansion in a transforming institution. *Higher Education*, 76(2), 213-229. <https://doi.org/10.1007/s10734-017-0204-3>
- Barbosa Guasca Jeason David. (2022). *Explicación De La Toma De Decisiones Financieras a*.
- Bernal, C. (2017). *Metodología de la investigación* (4ta ed.). Pearson Educación de México.

- Campos, M., & Tafur, W. (2019). *Programa de liderazgo transformacional para la mejora de la Gestión Educativa en el nivel secundario de la I.E. Anaximandro Vega Mateola, de Cochabamba*. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo].
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/59273/Campos_CME-Tafur_DWJ-SD.pdf?sequence=4&isAllowed=y
- Cárdenas, M., Callinapa, E., Canaza, C., Cateriano, A., Cayllahua, J., & Calsin, A. (2022). Gestión educativa: dimensiones, factores y desafíos para la transformación de la escuela. *Revista revoluciones*, 4(9), 102-134.
<https://doi.org/10.35622/j.rr.2022.09.008>
- Carranza, M. (2020). Liderazgo transformacional de los directivos y los compromisos de los docentes. *Gaceta Científica*, 6(2), 112-117.
<https://doi.org/10.46794/riv.14.2.598>
- Castillo, C. (2023). *Desarrollo de la profesionalidad docente en la planificación curricular en un Instituto Superior Pedagógico de Ica, 2022* [Maestría, Universidad César Vallejo].
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/117194>
- Cavagnaro, C., & Carvajal, C. (2020). Transformational Leadership in Educational Management in the Republic of France Educational Unit of Guayaquil. 593 *Digital Publisher CEIT*, 6(1), 132-149.
<https://doi.org/10.33386/593dp.2021.1.457>
- Céspedes, G. (2022). *Programa de desarrollo profesional docente para consolidar las competencias docentes para el área de diseño y tecnología en un centro educativo privado de Lima* [Tesis de maestría, Universidad San Ignacio de Loyola]. <https://repositorio.usil.edu.pe/server/api/core/bitstreams/18b640c2-d581-4d73-a2e2-4818429e0c49/content>
- Chuman, R. (2023). Liderazgo transformacional directivo y motivación laboral en docentes de una Institución Educativa Privada de Lima. *LATAM Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales y Humanidades*, 4(1), 1-15.
<https://doi.org/10.56712/latam.v4i1.521>

- Contreras, T. S. (2017). Liderazgo pedagógico, liderazgo docente y su papel en la mejora de la escuela: una aproximación teórica. *Propósitos y Representaciones*, 4(2), 231-258. <https://doi.org/10.20511/pyr2016.v4n2.123>
- Deshwal, V., & Ashraf, Mohd. (2020). A Systematic Review of Various Leadership Theories. *Shanlax International Journal of Commerce*, 8(1), 38-43. <https://doi.org/10.34293/commerce.v8i1.916>
- Espinoza, E. (2017). *Aspectos teóricos e instrumentos de la Metodología de la Investigación Educativa*. <http://repositorio.utmachala.edu.ec/handle/48000/6651>
- Espinoza, E. E., & Calva, D. X. (2020). La ética en las investigaciones educativas. *Revista Universidad y Sociedad*, 12(4), 333-340. http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202020000400333
- Estévez, I. (2020). *Análisis del desarrollo profesional del docente universitario de Ciencias de la Salud a través de las Ecologías de Aprendizaje* [Tesis de doctorado, Universidad Da Coruña]. https://ruc.udc.es/dspace/bitstream/handle/2183/26480/EstevezBlanco_Iris_TD_%202020.pdf
- Francia, M. (2022). *Programa de liderazgo transformacional para fortalecer una comunidad profesional de aprendizaje en docentes de un instituto de educación superior de Cañete* [Tesis de maestría, Universidad San Ignacio de Loyola]. <https://repositorio.usil.edu.pe/server/api/core/bitstreams/e2655012-f1ba-4137-8259-214045168458/content>
- Galeano, M. (2023). Incidencia del desarrollo profesional docente y el trabajo colaborativo en la gestión de los directores de las Instituciones Educativas de la Ciudad de Pilar. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 7(2), 5852-5868. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v7i2.5757
- Gálvez, S. E., & Milla, T. R. (2018). Evaluación del desempeño docente: Preparación para el aprendizaje de los estudiantes en el Marco de Buen Desempeño Docente. *Propósitos y Representaciones*, 6(2), 431-452.

- García, B., Mendoza, I., & Olgúin, J. (2022). Transformational Leadership and Professional Burnout in Hospital Staff. *Investigación Administrativa*, 51(129), 1-16. <https://doi.org/10.35426/iav51n129.08>
- González Torres, M. C. (2018). Claves para favorecer la motivación de los profesores ante los retos educativos actuales. *Estudios sobre Educación*, 5. <https://doi.org/10.15581/004.5.25619>
- Hermosilla, D., Amutio, A., da Costa, S., & Páez, D. (2016). El Liderazgo transformacional en las organizaciones: variables mediadoras y consecuencias a largo plazo. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 32(3), 135-143. <https://doi.org/10.1016/j.rpto.2016.06.003>
- Hernández, R., & Mendoza, P. (2018). *Metodología de la investigación: Rutas cuantitativa, cualitativa y mixta* (Primera Edición). McGraw Hill Interamericana Editores S. A de C.V.
- Inguillay, L., Tercero, S., & López, J. (2020). Ética En Científica La Investigación. *Imaginario social*, 3, 42-51. <https://www.revista-imaginariosocial.com/index.php/es/article/view/10>
- Kaur, S. (2017). Impact of Transformational Leadership over Employee Motivation. *International Journal of Advance Research in Science and Engineering*, 6(3), 985-992. http://ijarse.com/images/fullpdf/1608544712_B577.pdf
- López, M., Leyva, B., & Ruíz Antonio. (2022). El impacto del liderazgo transformacional en la intención emprendedora de los estudiantes de la licenciatura en administración y carreras afines en las universidades del sur de Sonora. *Revista de Investigación Académica Sin Frontera: División de Ciencias Económicas y Sociales*, 38. <https://doi.org/10.46589/rdiasf.vi38.486>
- López, V. (2019). *Desarrollo profesional docente e implementación de nuevas tecnologías en Escuelas públicas del municipio de Envigado* [Tesis de maestría, Universidad EAFIT]. https://repository.eafit.edu.co/bitstream/handle/10784/14292/Virginia_LopezFlorez.pdf;jsessionid=46270BFC5BC4CC8ABB229B0F72B63CB7?sequence=2

- Martínez Seijas, D. M. (2020). La mediación como estrategia de resolución de conflictos pacífica en el ámbito escolar. *Revista EDUCARE - UPEL-IPB - Segunda Nueva Etapa 2.0*, 24(1). <https://doi.org/10.46498/reduipb.v24i1.1276>
- (MINEDU), M. de E. del P. (2018). *Marco del Buen Desempeño Docente*. <http://www.minedu.gob.pe/pdf/ed/marco-de-buen-desempeno-docente.pdf>
- Mosqueda, P. R. (2017). *Conocimientos y percepciones de los profesionales sobre los cuidados centrados en el desarrollo en las unidades de neonatología* [Tesis doctoral, Universidad Complutense de Madrid]. <https://eprints.ucm.es/id/eprint/38925/1/T37710.pdf>
- Mulla, Z., & Krishnan, V. (2009). Do transformational leaders raise followers to higher levels of morality? validating james macgregor burns' hypothesis in the indian context using karma-yoga. *Tata Institute of Social Science*, 1-16. https://rkvenkat.org/zubin_asac2009.pdf
- Neyra, F. (2019). *Desarrollo profesional docente en la institución educativa "Humberto Luna" del distrito de Calca, provincia de Calca, departamento del Cusco* [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/37459/neyra_rf.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Ñaupas, H. V. R. P. J. R. H. (2018). *Metodología de la investigación cuantitativa-cualitativa y redacción de la tesis* (Tercera, Vol. 53). Ediciones de la U.
- Ñaupas, H., Valdivia, R., Palacios, J., & Romero, H. (2018). *Metodología de la investigación cuantitativa-cualitativa y redacción de la tesis* (Tercera, Vol. 53, Número 9). Ediciones de la U. <https://doi.org/10.1017/CBO9781107415324.004>
- Ordoñez, C., Castillo, C., Ordoñez, A., & A., O. M. (2020). Liderazgo directivo y desempeño docente: Abordaje desde el ámbito legal ecuatoriano. *Journal of business and entrepreneurial studies.*, 4(1), 1-12. <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=573661266016>

- Organización Mundial para el Trabajo. (2021). *El futuro del trabajo en el sector educativo en el contexto del aprendizaje permanente para todos, las competencias y el Programa de Trabajo Decente*. www.ilo.org/publns
- Pennell, L. (2023). Transformational Leadership in Education: A Comprehensive Approach to Educational Success. *Athabasca University*, 23(21), 1-8. <http://dx.doi.org/10.13140/RG.2.2.28815.56489>
- Pereira Valdez, M. J., Romero Obando, M. F., Panchi Culqui, W. E., Panchi Culqui, R. C., & Gualpa Cando, S. P. (2022). Liderazgo pedagógico: una visión del currículo con énfasis en competencias. *Revista EDUCARE - UPEL-IPB - Segunda Nueva Etapa 2.0*, 26(2). <https://doi.org/10.46498/reduipb.v26i2.1691>
- Pérez, O. (2022). La influencia de la innovación educativa utilizando las metodologías ABP en la cultura institucional de los posgrados de tres universidades paraguayas. *ACADEMO Revista de Investigación en Ciencias Sociales y Humanidades*, 9(1). <https://doi.org/10.30545/academo.2022.ene-jun.3>
- Pérez, O. G., Jiménez, V. G., & Romo, M. G. (2017). Caracterización del liderazgo transformacional de los directivos de instituciones de educación superior. Caso de estudio en una universidad del departamento de Antioquia (Colombia). *Entramado*, 13(1), 48-61. <https://doi.org/10.18041/entramado.2017v13n1.25137>
- Quispe, S., Dávila, M., Cubas, M., & Tapia, A. (2023). Liderazgo transformacional en el clima institucional y el desempeño docente en Perú. *Horizontes. Revista de Investigación en Ciencias de la Educación*, 7(27), 359-371. <https://doi.org/10.33996/revistahorizontes.v7i27.520>
- Rovira, I. (2020). *Liderazgo transformacional y su influencia en el desempeño docente* [Tesis de maestría, Universidad de Guayaquil]. <http://repositorio.ug.edu.ec/handle/redug/50586>
- Rui, A. (1993). Transformational leadership: theory, research, and application to sports. *CORE*, 2(2), 3-62. <https://core.ac.uk/download/pdf/55627312.pdf>

- Sardon, D. (2017). Transformational Leadership and School Management in Educational Institutions primary. *Revista de Investigaciones Altoandinas - Journal of High Andean Research*, 19(3), 295-304. <https://doi.org/10.18271/ria.2017.294>
- Serrano, K., Jaramillo, M., & Prieto, Y. (2022). Liderazgo transformacional y su incidencia en la gestión educativa de la escuela Héroes del Cenepa. *593 Digital Publisher CEIT*, 7(1-1), 258-273. <https://doi.org/10.33386/593dp.2022.1-1.1008>
- Sierra, G. (2017). Liderazgo educativo en el siglo XXI, desde la perspectiva del emprendimiento sostenible. *Revista Escuela de Administración de Negocios*, 81, 111-128. <https://doi.org/10.21158/01208160.n81.2016.1562>
- Sun, J., & Leithwood, K. (2012). Efectos del liderazgo escolar transformacional en el rendimiento de los estudiantes Transformational school leadership effects on student achievement Introducción. *Revista Iberoamericana sobre Calidad, Eficacia y Cambio en Educación*, 12.
- Tantaléan, O., Tasayco, A., Delgado, R., & Marujo, M. (2022a). Liderazgo transformacional directivo y trabajo colaborativo docente en una institución educativa pública del Perú. *Horizontes. Revista de Investigación en Ciencias de la Educación*, 6(25), 1649-1662. <https://doi.org/10.33996/revistahorizontes.v6i25.443>
- Tantaléan, O., Tasayco, A., Delgado, R., & Marujo, M. (2022b). Liderazgo transformacional directivo y trabajo colaborativo docente en una institución educativa pública del Perú. *Horizontes. Revista de Investigación en Ciencias de la Educación*, 6(25), 1649-1662. <https://doi.org/10.33996/revistahorizontes.v6i25.443>
- Tatyana Y. Medvedeva, Svetlana M. Markova, Albina A. Chervova, Olga A. Sizova, Nina S. Petrova, & Polina E. Okuneva. (2019). Desafíos para asegurar el éxito de un futuro graduado de secundaria en el contexto del desarrollo personal y profesional. *Dilemas contemporáneos: Educación, Política y Valores*. <https://doi.org/10.46377/dilemas.v31i1.1240>

- Teixeira, M., & Neto, R. (2020). Leadership theories and individual performance Teorías de liderazgo y desempeño individual. *Revista científica Pensamiento y Gestión*, 47, 148-179. <http://rcientificas.uninorte.edu.co/index.php/pensamiento/article/view/11563>
- UNESCO. (2021). *Estudio Sobre la Situación Actual de la Docencia en la Educación y Formación Técnica Profesional (EFTP)*. <https://es.unesco.org/sites/default/files/doc-estudio-situacion-docencia-23-09-2021.pdf>
- Velázquez, E. (2021). Transformational leadership and teaching management within the framework of standard three of the SINEACE model in educators of an IE in Lima. *Revista Ciencia Latina*, 12(6), 1-11. <https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/1490/2072>
- Vidal, E., & Santos, O. C. (2023). Liderazgo directivo transformacional y el desempeño docente en el área de personal social de las instituciones educativas del nivel inicial de la red 05 - UGEL 04 Comas. *IGOVERNANZA*, 6(22), 293-314. <https://doi.org/10.47865/igob.vol6.n22.2023.256>
- Vílchez, O. (2023). *Las comunidades de aprendizaje profesional: el desarrollo profesional de los docentes prácticos reflexivos* [Tesis de maestría, Pontificia Universidad Católica del Perú]. https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12404/24556/Vilchez_Gonzales_comunidades_aprendizaje_profesional1.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Villar Vargas, M., & Araya Castillo, L. A. (2020). Consistency between the leadership approach and styles of leadership: key to transformation and change. *Revista científica Pensamiento y Gestión*, 46, 187-221. <https://doi.org/10.14482/pege.46.3801>
- Villegas Yarleque, M., Villegas Aguilar, G. F., Apaza Panca, C. M., Chinchay Villarreyes, S. S., & Luján-Vera, P. E. (2021). Liderazgo del docente universitario y el rendimiento académico. *Universidad Ciencia y Tecnología*, 25(108). <https://doi.org/10.47460/uct.v25i108.428>

Yallercco, L., & Umire, Y. (2020). *Estilo de liderazgo transformacional y satisfacción laboral en enfermeros que laboran en la Micro Red Juliaca del Sector Salud Juliaca, 2020* [Tesis de grado, Universidad Peruana la Unión]. http://repositorio.upeu.edu.pe/bitstream/handle/UPEU/113/Danixa_Tesis_bachiller_2016.pdf?sequence=1&isAllowed=y

ANEXOS

Anexo 1

Matriz de Consistencia

Matriz de consistencia						
TÍTULO: Programa de liderazgo transformacional para gestionar el desarrollo profesional docente en una institución de educación secundaria, Chiclayo						
PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES E INDICADORES			
<p>Problema principal:</p> <p>¿Qué acciones debemos proponer en el programa de liderazgo transformacional para gestionar el desarrollo profesional de los docentes en instituciones educativas?</p> <p>Problemas secundarios:</p> <p>¿Cómo identificamos el nivel de desarrollo profesional de los docentes en instituciones educativas?</p> <p>¿Cómo encontramos y sistematizamos los fundamentos teóricos del programa de liderazgo</p>	<p>Objetivo general:</p> <p>Proponer un programa de liderazgo transformacional para gestionar el desarrollo profesional docente en instituciones educativas</p> <p>Objetivos específicos</p> <p>Identificar el nivel de desarrollo profesional de los docentes en instituciones educativas</p>	<p>Hipótesis general:</p>	<p>Variable Independiente: Programa de liderazgo transformacional</p>			
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Nivel o Rango
			<ul style="list-style-type: none"> ▪ Carisma y visión inspiradora. ▪ Motivación y empoderamiento. ▪ Compromiso con la innovación y el cambio. ▪ Desarrollo personal y profesional. 	<ul style="list-style-type: none"> • Habilidades para comunicar. • Respeto y admiración entre los seguidores. • Expectativas y aspiraciones de un líder. • Comunicación abierta entre el líder y seguidores. • Apertura al cambio y flexibilidad de pensamiento. • Reconocimiento y premiación a los aportes innovadores. • Valora el esfuerzo. • Programas de formación y crecimiento. 	-----	-----

<p>transformacional y del desarrollo profesional de los docentes en instituciones educativas?</p> <p>¿Qué acciones o actividades debe tener un programa de liderazgo transformacional para gestionar el desarrollo profesional de los docentes en instituciones educativas?</p> <p>¿Cómo validamos un programa de liderazgo transformacional para gestionar el desarrollo profesional de los docentes en instituciones educativas?</p>	<p>Indagar fundamentos teóricos del programa de liderazgo transformacional y del desarrollo profesional de los docentes en instituciones educativas</p> <p>Diseñar un programa de liderazgo transformacional para gestionar el desarrollo profesional de los docentes en instituciones educativas</p> <p>Validar un programa de liderazgo transformacional para gestionar el desarrollo profesional docente en instituciones educativas</p>		<ul style="list-style-type: none"> ▪ Compromiso emocional y trascendencia. 	<ul style="list-style-type: none"> • Genera un clima positivo. • Buen trato. 		
Variable Dependiente: Desarrollo profesional docente en una institución educativa.						
Dimensiones			Indicadores		Ítems	Nivel o rango
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Preparación para el aprendizaje. ▪ Enseñanza para el aprendizaje. ▪ Participación en la gestión de la I.E. ▪ Profesionalidad e identidad docente 			<ul style="list-style-type: none"> • Dominio de contenidos disciplinares y metodológicos. • Planifica la enseñanza de manera colegiada • Crea un clima propicio para el aprendizaje • Uso de estrategias y recursos pedagógicos pertinentes. • Evalúa y retroalimenta los aprendizajes. • Participación con actitud democrática, crítica y colaborativa. • Relaciones de respeto y colaboración con las familias y la comunidad • Reflexiona sobre su práctica pedagógica. • Ejerce su profesión con ética demostrando honestidad y compromiso social. 		47	<p>Nunca</p> <p>Casi nunca</p> <p>Ocasionalmente</p> <p>Generalmente</p> <p>Siempre</p>

TIPO DE INVESTIGACIÓN	POBLACIÓN Y MUESTRA	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS	ESTADÍSTICA A UTILIZAR
<p>Tipo: Cuantitativo, básica</p> <p>Diseño: Investigación Descriptiva – propositiva</p> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; display: inline-block; margin: 10px 0;"> M → O_{DPS} → P </div> <p>Método: Donde</p> <p>M: Muestra de estudio</p> <p>ODPS: Diagnóstico de la variable dependiente.</p> <p>P: Propuesta proyectada</p>	<p>Población muestral:</p> <p>docentes</p>	<p>Variable Independiente: Programa de liderazgo transformacional</p> <p>Técnica: -----</p> <p>Instrumento: ----</p> <p>Monitoreo: ----</p> <p>Ámbito de aplicación: Chiclayo.</p> <p>Forma de administración: Pública</p> <hr/> <p>Variable Dependiente: Desarrollo profesional docente en instituciones educativas</p> <p>Técnica: Encuesta</p> <p>Instrumento: Cuestionario</p> <p>Forma de administración: Pública.</p>	<p>Estadística cuantitativa descriptiva.</p>

Anexo 2

Matriz de operacionalización

VARIABLES DE ESTUDIO	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
Variable Independiente: Programa de liderazgo transformacional.	Deshwal y Ashraf (2020) hay que señalar que, este autor, pionero del liderazgo transformacional considera cinco dimensiones que definen la esencia del liderazgo transformacional y cómo los líderes inspiran, influyen y motivan a sus seguidores para alcanzar metas colectivas y contribuir al cambio y al progreso organizacional	El Desarrollo profesional de los docentes en instituciones educativas.	▪ Carisma y visión inspiradora	• Habilidades para comunicar.	
				• Respeto y admiración entre los seguidores.	
			▪ Motivación y empoderamiento.	• Expectativas y aspiraciones de un líder.	
				• Comunicación abierta entre el líder y seguidores.	
			▪ Compromiso con la innovación y el cambio.	• Apertura al cambio y flexibilidad de pensamiento.	
				• Reconocimiento y premiación a los aportes innovadores.	
			▪ Desarrollo personal y profesional.	• Valora el esfuerzo.	
				Programas de formación y crecimiento.	

Variable Dependiente: Desarrollo profesional docente en una institución educativa.	MINEDU (2018), impulsa una cultura de desarrollo profesional continuo que contribuya a elevar la calidad educativa y, por ende, el rendimiento de los estudiantes.	El Desarrollo profesional de los docentes en instituciones educativas se operacionalizará mediante un Cuestionario de evaluación del desarrollo profesional docente que consta de 47 ítems los cuales se distribuyen en cuatro dimensiones.	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Preparación para el aprendizaje. 	<ul style="list-style-type: none"> • Dominio de contenidos disciplinares y metodológicos. 	<p>Nunca</p> <p>Casi nunca</p> <p>Ocasionalmente</p> <p>Generalmente</p> <p>Siempre</p>
				<ul style="list-style-type: none"> • Planifica la enseñanza de manera colegiada 	
			<ul style="list-style-type: none"> ▪ Enseñanza para el aprendizaje. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Crea un clima propicio para el aprendizaje 	
				<ul style="list-style-type: none"> • Uso de estrategias y recursos pedagógicos pertinentes. 	
				<ul style="list-style-type: none"> • Evalúa y retroalimenta los aprendizajes 	
			<ul style="list-style-type: none"> ▪ Participación en la gestión de la I.E. 	<ul style="list-style-type: none"> • Participación con actitud democrática, crítica y colaborativa. 	
				<ul style="list-style-type: none"> • Relaciones de respeto y colaboración con las familias y la comunidad 	
			<ul style="list-style-type: none"> ▪ Profesionalidad e identidad docente 	<ul style="list-style-type: none"> • Reflexiona sobre su práctica pedagógica. 	
				<ul style="list-style-type: none"> • Ejerce su profesión con ética demostrando honestidad y compromiso social. 	

Anexo 3

ENCUESTA PARA EVALUAR EL DESARROLLO PROFESIONAL DOCENTE

Estimado (a) docente a continuación se presentan una serie de preguntas por lo cual se le pide escoja una opción de respuesta que más le identifique. Cabe señalar que estas respuestas, solo serán usadas con fines estadísticos. Sus respuestas serán confidenciales y totalmente anónimas.

No hay respuesta correcta ni incorrecta, todas son válidas e importantes para la investigación.

INSTRUCCIONES

Cada pregunta tiene 05 opciones, lea cada ítem y marque con un aspa (X) una sola alternativa que considere pertinente con la que mejor se identifique.

1	2	3	4	5
Nunca	Casi nunca	Ocasionalmente	Generalmente	Siempre

DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	1	2	3	4	5
Preparación para el aprendizaje.	Dominio de contenidos disciplinares y metodológicos	1. ¿Conoce las características individuales y necesidades especiales de sus estudiantes?					
		2. ¿El propósito de su sesión de aprendizaje lo relaciona con la situación significativa?					
		3. ¿Toma en cuenta las teorías, procesos pedagógicos y didácticos del área que enseña?					
		4. ¿Emplea estrategias metodológicas que estimulen el razonamiento y la creatividad en sus estudiantes?					
		5. ¿Cree tener dominio de los principios curriculares de su área?					
	Planificación de los aprendizajes	6. ¿Selecciona las actividades de la sesión en función a los propósitos de aprendizaje?					
		7. ¿Contextualiza las actividades de acuerdo con los niveles de desarrollo (edad), en los estudiantes?					
		8. ¿Diseña creativamente su sesión de aprendizaje para despertar curiosidad e interés en los estudiantes?					
		9. ¿Diseña la evaluación de manera formativa en concordancia con el producto?					
		10. ¿Elabora la secuencia de las sesiones de aprendizaje enfocado en el producto de unidad?					
Enseñanza para el aprendizaje.	Crea un clima propicio para el aprendizaje	11. ¿Las relaciones interpersonales con sus estudiantes se basa en el afecto, y el respeto mutuo?					
		12. ¿Promueve un ambiente acogedor para el logro de aprendizajes?					
		13. ¿Propicia relaciones de respeto y cooperación entre los estudiantes?					
		14. ¿Supervisa su programación incorporando ajustes oportunos, para adecuarse a situaciones imprevistas?					
		15. ¿Resuelve conflictos, aplicando las normas de convivencia, criterios éticos, con estrategias formativas?					

		16. ¿Proporciona retroalimentación constructiva a los estudiantes, que les ayude a mejorar?							
		17. ¿Fomenta la reflexión con sus estudiantes sobre discriminación y exclusión, desarrollando habilidades para enfrentarlas?							
	Uso de estrategias y recursos pedagógicos pertinentes.	18. ¿Desarrolla estrategias pedagógicas que promuevan el pensamiento crítico y reflexivo en sus estudiantes?							
		19. ¿Fomenta el trabajo colaborativo entre estudiantes, permitiéndoles aprender unos de otros?							
		20. ¿Promueve la creatividad y la resolución de problemas utilizando estrategias que desafían a los estudiantes?							
		21. ¿Utiliza recursos tecnológicos diversos y accesibles en función al propósito de la sesión de aprendizaje?							
		22. ¿Hace uso de estrategias pedagógicas diferentes para atender a los estudiantes con necesidades educativas especiales?							
		23. ¿Selecciona los recursos didácticos apropiados al propósito de aprendizaje?							
	Evalúa y retroalimenta los aprendizajes.	24. ¿Utiliza instrumentos apropiados para evaluar los aprendizajes de los estudiantes?							
		25. Monitorea los avances y dificultades para el logro de los aprendizajes en los estudiantes?							
		26. ¿Informa previamente el instrumento de evaluación a los estudiantes, antes de ser aplicado?							
		27. ¿Evalúa los aprendizajes de los estudiantes en función de los criterios previamente establecidos?							
		28. ¿Comparte oportunamente los resultados de la evaluación a los estudiantes, para generar compromisos sobre sus los logros?							
Participación en la gestión de la I.E.	Participación con actitud democrática, crítica y colaborativa.	29. ¿Interactúa colaborativamente con sus colegas para intercambiar experiencias pedagógicas, dentro de un clima democrático?							
		30. ¿Participa en la elaboración de los instrumentos de gestión y los planes de mejora continua, en equipo de trabajo?							
		31. ¿Desarrolla individual o colectivamente proyectos de innovación para mejorar la calidad del servicio?							
		32. ¿Formula críticas de forma constructiva para mejorar en conjunto?							
	Relaciones de respeto y colaboración con las familias y la comunidad	33. ¿Promueve relaciones de respeto con las familias de los estudiantes?							
		34. ¿Fomenta un trabajo colaborativo con el padre de familia buscando el bienestar de su hijo?							
		35. ¿Comparte con las familias de los estudiantes los resultados de las evaluaciones, dando cuenta de sus avances?							
		36. ¿Se comunica de manera respetuosa con los estudiantes?							
		37. ¿Mantiene un trato respetuoso y cercano con todas las familias independientemente de su contexto socioeconómico?							
		38. ¿Escucha activamente las inquietudes, opiniones y necesidades de los padres de familia?							
Profesionalidad e identidad docente	Reflexiona sobre su práctica pedagógica.	39. ¿Participa de manera colegiada en las unidades de aprendizaje que se alinien con las necesidades e intereses de los estudiantes?							
		40. ¿Intercambia experiencias con sus colegas que permitan validar o cuestionar su propio actuar en el aula?							
		41. ¿Reflexiona sobre sus propias acciones y métodos de enseñanza para identificar fortalezas y áreas de mejora?							
		42. ¿Participa en talleres, cursos y programas de desarrollo profesional para adquirir nuevas habilidades y conocimientos pedagógicos?							
		43. ¿Mantiene comunicación habitual con los padres de familia sobre el desempeño de sus hijos?							

Ejerce su profesión con ética demostrando honestidad y compromiso social.	44. ¿Actúa con honestidad y coherencia en su actuar profesional y personal, manteniendo altos estándares éticos?						
	45. ¿Demuestra respeto por los estudiantes, colegas, padres y las opiniones en el entorno educativo?						
	46. ¿Participa en actividades que promuevan el bienestar de la comunidad y la sociedad en general?						
	47. ¿Se comunica honestamente con los estudiantes y padres de familia, proporcionando información clara sobre los niveles de logro?						

Anexo 4

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento “Cuestionario para identificar el nivel de desarrollo docente de una institución educativa de Chiclayo”

La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	Dr. Juan Pedro Soplapuco Montalvo		
Grado profesional:	Maestría ()	Doctor	(X)
Área de formación académica:	Clínica ()	Social	()
Áreas de experiencia profesional:			
Institución donde labora:	I.E. San José		
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años ()	Más de 5 años	(X)
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	Trabajo(s) psicométricos realizados Título del estudio realizado.		



2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

	Cuestionario de medición de desarrollo profesional docente.
Autor:	Propio
Procedencia:	Propio
Administración:	Directa
Tiempo de aplicación:	20 minutos
Ámbito de aplicación:	Institución educativa pública de Chiclayo

Significación:	Explicar Cómo está compuesta la escala (dimensiones, áreas, ítems por área, explicación breve de cuál es el objetivo de medición)
----------------	---

3. **Soporte teórico** (describir en función al modelo teórico)

Dimensiones del instrumento:

- Primera dimensión: **preparación para el aprendizaje**
- Objetivos de la Dimensión: Identificar el nivel de preparación del docente para el aprendizaje (describa lo que mide el instrumento).

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Dominio de contenidos disciplinares y metodológicos	1. ¿Conoce las características individuales y necesidades especiales de sus estudiantes?	4	4	4	Aplicar
	2. ¿El propósito de su sesión de aprendizaje lo relaciona con la situación significativa?	4	4	4	Aplicar
	3. ¿Toma en cuenta las teorías, procesos pedagógicos y didácticos del área que enseña?	4	4	4	Aplicar
	4. ¿Emplea estrategias metodológicas que estimulen el razonamiento y la creatividad en sus estudiantes?	4	4	4	Aplicar
	5. ¿Cree tener dominio de los principios curriculares de su área?	4	4	4	Aplicar
Planificación de los aprendizajes	6. ¿Selecciona las actividades de la sesión en función a los propósitos de aprendizaje?	4	4	4	Aplicar
	7. ¿Contextualiza las actividades de acuerdo con los niveles de desarrollo (edad), en los estudiantes?	4	4	4	Aplicar
	8. ¿Diseña creativamente su sesión de aprendizaje para despertar curiosidad e interés en los estudiantes?	4	4	4	Aplicar
	9. ¿Diseña la evaluación de manera formativa en concordancia con el producto?	4	4	4	Aplicar
	10. ¿Elabora la secuencia de las sesiones de aprendizaje enfocado en el producto de unidad?	4	4	4	Aplicar

Segunda dimensión: **Enseñanza para el aprendizaje**

- Objetivos de la Dimensión: Determinar los niveles de desarrollo profesional docente (describa lo que mide el instrumento).

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Crea un clima propicio para el aprendizaje	11. ¿Las relaciones interpersonales con sus estudiantes se basa en el afecto, y el respeto mutuo?	4	4	4	Aplicar
	12. ¿Promueve un ambiente acogedor para el logro de aprendizajes?	4	4	4	Aplicar
	13. ¿Propicia relaciones de respeto y cooperación entre los estudiantes?	4	4	4	Aplicar
	14. ¿Supervisa su programación incorporando ajustes oportunos, para adecuarse a situaciones imprevistas?	4	4	4	Aplicar
	15. ¿Resuelve conflictos, aplicando las normas de convivencia, criterios éticos, con estrategias formativas?	4	4	4	Aplicar
	16. ¿Proporciona retroalimentación constructiva a los estudiantes, que les ayude a mejorar?	4	4	4	Aplicar
	17. ¿Fomenta la reflexión con sus estudiantes sobre discriminación y exclusión, desarrollando habilidades para enfrentarlas?	4	4	4	Aplicar
Uso de estrategias y recursos pedagógicos pertinentes.	18. ¿Desarrolla estrategias pedagógicas que promuevan el pensamiento crítico y reflexivo en sus estudiantes?	4	4	4	Aplicar
	19. ¿Fomenta el trabajo colaborativo entre estudiantes, permitiéndoles aprender unos de otros?	4	4	4	Aplicar
	20. ¿Promueve la creatividad y la resolución de problemas utilizando estrategias que desafían a los estudiantes?	4	4	4	Aplicar
	21. ¿Utiliza recursos tecnológicos diversos y accesibles en función al propósito de la sesión de aprendizaje?	4	4	4	Aplicar
	22. ¿Hace uso de estrategias pedagógicas diferentes para atender a los estudiantes con necesidades educativas especiales?	4	4	4	Aplicar
	23. ¿Selecciona los recursos didácticos apropiados al propósito de aprendizaje?	4	4	4	Aplicar
	24. ¿Utiliza instrumentos apropiados para evaluar los aprendizajes de los estudiantes?	4	4	4	Aplicar

■ evalúa y retroalimenta los aprendizajes.	25. Monitorea los avances y dificultades para el logro de los aprendizajes en los estudiantes?	4	4	4	Aplicar
	26. ¿Informa previamente el instrumento de evaluación a los estudiantes, antes de ser aplicado?	4	4	4	Aplicar
	27. ¿Evalúa los aprendizajes de los estudiantes en función de los criterios previamente establecidos?	4	4	4	Aplicar
	28. ¿Comparte oportunamente los resultados de la evaluación a los estudiantes, para generar compromisos sobre sus logros?	4	4	4	Aplicar

- Tercera dimensión: **Participación en la gestión de la I.E.**
- Objetivos de la Dimensión: Determinar el nivel de desarrollo profesional de los docentes. (describe lo que mide el instrumento).

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Participación con actitud democrática, crítica y colaborativa.	29. ¿Interactúa colaborativamente con sus colegas para intercambiar experiencias pedagógicas, dentro de un clima democrático?	4	4	4	Aplicar
	30. ¿Participa en la elaboración de los instrumentos de gestión y los planes de mejora continua, en equipo de trabajo?	4	4	4	Aplicar
	31. ¿Desarrolla individual o colectivamente proyectos de innovación para mejorar la calidad del servicio?	4	4	4	Aplicar
	32. ¿Formula críticas de forma constructiva para mejorar en conjunto?	4	4	4	Aplicar
Relaciones de respeto y colaboración con las familias y la comunidad	34. ¿Fomenta un trabajo colaborativo con el padre de familia buscando el bienestar de su hijo?	4	4	4	Aplicar
	35. ¿Comparte con las familias de los estudiantes los resultados de las evaluaciones, dando cuenta de sus avances?	4	4	4	Aplicar
	36. ¿Se comunica de manera respetuosa con los estudiantes?	4	4	4	Aplicar

37. ¿Mantiene un trato respetuoso y cercano con todas las familias independientemente de su contexto socioeconómico?	4	4	4	Aplicar
38. ¿Escucha activamente las inquietudes, opiniones y necesidades de los padres de familia?	4	4	4	Aplicar
29. ¿Interactúa colaborativamente con sus colegas para intercambiar experiencias pedagógicas, dentro de un clima democrático?	4	4	4	Aplicar

- Cuarta dimensión: **Profesionalidad e identidad docente**
- Objetivos de la Dimensión: Determinar el nivel de desarrollo profesional de los docentes. (describa lo que mide el instrumento).

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Reflexiona sobre su práctica pedagógica.	39. ¿Participa de manera colegiada en las unidades de aprendizaje que se alinien con las necesidades e intereses de los estudiantes?	4	4	4	Aplicar
	40. ¿Intercambia experiencias con sus colegas que permitan validar o cuestionar su propio actuar en el aula?	4	4	4	Aplicar
	41. ¿Reflexiona sobre sus propias acciones y métodos de enseñanza para identificar fortalezas y áreas de mejora?	4	4	4	Aplicar
	42. ¿Participa en talleres, cursos y programas de desarrollo profesional para adquirir nuevas habilidades y conocimientos pedagógicos?	4	4	4	Aplicar
	43. ¿Mantiene comunicación habitual con los padres de familia sobre el desempeño de sus hijos?	4	4	4	Aplicar
Ejerce su profesión con ética demostrando honestidad y	45. ¿Demuestra respeto por los estudiantes, colegas, padres y las opiniones en el entorno educativo?	4	4	4	Aplicar
	46. ¿Participa en actividades que promuevan el bienestar de la comunidad y la sociedad en general?	4	4	4	Aplicar
	47. ¿Se comunica honestamente con los estudiantes y padres de familia, proporcionando información clara sobre los niveles de logro?	4	4	4	Aplicar

compromiso social.	39. ¿Participa de manera colegiada en las unidades de aprendizaje que se alinien con las necesidades e intereses de los estudiantes?	4	4	4	Aplicar
---------------------------	--	---	---	---	---------

OPINIÓN EXPERTO:

a) Necesita mejorar b) regular () c) buena () d) muy buena (x)

VALORACIÓN:



Dr. Juan Pedro Soplapuco Montalvo

Firma del evaluador

DNI 28104854

Pd.: el presente formato debe tomar en cuenta:

Williams y Webb (1994) así como Powell (2003), mencionan que no existe un consenso respecto al número de expertos a emplear. Por otra parte, el número de jueces que se debe emplear en un juicio depende del nivel de experticia y de la diversidad del conocimiento. Así, mientras Gable y Wolf (1993), Grant y Davis (1997), y Lynn (1986) (citados en McGartland et al. 2003) sugieren un rango de **2** hasta **20 expertos**, Hyrkäs et al. (2003) manifiestan que **10 expertos** brindarán una estimación confiable de la validez de contenido de un instrumento (cantidad mínimamente recomendable para construcciones de nuevos instrumentos). Si un 80 % de los expertos han estado de acuerdo con la validez de un ítem éste puede ser incorporado al instrumento (Voutilainen & Liukkonen, 1995, citados en Hyrkäs et al. (2003).

Ver : <https://www.revistaespacios.com/cited2017/cited2017-23.pdf> entre otra bibliografía

Significación:	Explicar Cómo está compuesta la escala (dimensiones, áreas, ítems por área, explicación breve de cuál es el objetivo de medición)
----------------	---

4. **Soporte teórico** (describir en función al modelo teórico)

Dimensiones del instrumento:

- Primera dimensión: **preparación para el aprendizaje**
- Objetivos de la Dimensión: Identificar el nivel de preparación del docente para el aprendizaje (describa lo que mide el instrumento).



INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Dominio de contenidos disciplinares y metodológicos	2. ¿Conoce las características individuales y necesidades especiales de sus estudiantes?	4	4	4	Aplicar
	2. ¿El propósito de su sesión de aprendizaje lo relaciona con la situación significativa?	4	4	4	Aplicar
	3. ¿Toma en cuenta las teorías, procesos pedagógicos y didácticos del área que enseña?	4	4	4	Aplicar
	4. ¿Emplea estrategias metodológicas que estimulen el razonamiento y la creatividad en sus estudiantes?	4	4	4	Aplicar
	5. ¿Cree tener dominio de los principios curriculares de su área?	4	4	4	Aplicar
Planificación de los aprendizajes	6. ¿Selecciona las actividades de la sesión en función a los propósitos de aprendizaje?	4	4	4	Aplicar
	7. ¿Contextualiza las actividades de acuerdo con los niveles de desarrollo (edad), en los estudiantes?	4	4	4	Aplicar
	8. ¿Diseña creativamente su sesión de aprendizaje para despertar curiosidad e interés en los estudiantes?	4	4	4	Aplicar
	9. ¿Diseña la evaluación de manera formativa en concordancia con el producto?	4	4	4	Aplicar
	10. ¿Elabora la secuencia de las sesiones de aprendizaje enfocado en el producto de unidad?	4	4	4	Aplicar

Segunda dimensión: **Enseñanza para el aprendizaje**

- Objetivos de la Dimensión: Determinar los niveles de desarrollo profesional docente (describa lo que mide el instrumento).

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Crea un clima propicio para el aprendizaje	11. ¿Las relaciones interpersonales con sus estudiantes se basa en el afecto, y el respeto mutuo?	4	4	4	Aplicar
	12. ¿Promueve un ambiente acogedor para el logro de aprendizajes?	4	4	4	Aplicar
	13. ¿Propicia relaciones de respeto y cooperación entre los estudiantes?	4	4	4	Aplicar
	14. ¿Supervisa su programación incorporando ajustes oportunos, para adecuarse a situaciones imprevistas?	4	4	4	Aplicar
	15. ¿Resuelve conflictos, aplicando las normas de convivencia, criterios éticos, con estrategias formativas?	4	4	4	Aplicar
	16. ¿Proporciona retroalimentación constructiva a los estudiantes, que les ayude a mejorar?	4	4	4	Aplicar
	17. ¿Fomenta la reflexión con sus estudiantes sobre discriminación y exclusión, desarrollando habilidades para enfrentarlas?	4	4	4	Aplicar
Uso de estrategias y recursos pedagógicos pertinentes.	18. ¿Desarrolla estrategias pedagógicas que promuevan el pensamiento crítico y reflexivo en sus estudiantes?	4	4	4	Aplicar
	19. ¿Fomenta el trabajo colaborativo entre estudiantes, permitiéndoles aprender unos de otros?	4	4	4	Aplicar
	20. ¿Promueve la creatividad y la resolución de problemas utilizando estrategias que desafían a los estudiantes?	4	4	4	Aplicar
	21. ¿Utiliza recursos tecnológicos diversos y accesibles en función al propósito de la sesión de aprendizaje?	4	4	4	Aplicar
	22. ¿Hace uso de estrategias pedagógicas diferentes para atender a los estudiantes con necesidades educativas especiales?	4	4	4	Aplicar

	23. ¿Selecciona los recursos didácticos apropiados al propósito de aprendizaje?	4	4	4	Aplicar
■ evalúa y retroalimenta los aprendizajes.	24. ¿Utiliza instrumentos apropiados para evaluar los aprendizajes de los estudiantes?	4	4	4	Aplicar
	25. Monitorea los avances y dificultades para el logro de los aprendizajes en los estudiantes?	4	4	4	Aplicar
	26. ¿Informa previamente el instrumento de evaluación a los estudiantes, antes de ser aplicado?	4	4	4	Aplicar
	27. ¿Evalúa los aprendizajes de los estudiantes en función de los criterios previamente establecidos?	4	4	4	Aplicar
	28. ¿Comparte oportunamente los resultados de la evaluación a los estudiantes, para generar compromisos sobre sus los logros?	4	4	4	Aplicar

- Tercera dimensión: **Participación en la gestión de la I.E.**
- Objetivos de la Dimensión: Determinar el nivel de desarrollo profesional de los docentes. (describa lo que mide el instrumento).

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Participación con actitud democrática, crítica y colaborativa.	29. ¿Interactúa colaborativamente con sus colegas para intercambiar experiencias pedagógicas, dentro de un clima democrático?	4	4	4	Aplicar
	30. ¿Participa en la elaboración de los instrumentos de gestión y los planes de mejora continua, en equipo de trabajo?	4	4	4	Aplicar
	31. ¿Desarrolla individual o colectivamente proyectos de innovación para mejorar la calidad del servicio?	4	4	4	Aplicar
	32. ¿Formula críticas de forma constructiva para mejorar en conjunto?	4	4	4	Aplicar
Relaciones de respeto y colaboración con	34. ¿Fomenta un trabajo colaborativo con el padre de familia buscando el bienestar de su hijo?	4	4	4	Aplicar
	35. ¿Comparte con las familias de los estudiantes los resultados de las evaluaciones, dando cuenta de sus avances?	4	4	4	Aplicar

las familias y la comunidad	36. ¿Se comunica de manera respetuosa con los estudiantes?	4	4	4	Aplicar
	37. ¿Mantiene un trato respetuoso y cercano con todas las familias independientemente de su contexto socioeconómico?	4	4	4	Aplicar
	38. ¿Escucha activamente las inquietudes, opiniones y necesidades de los padres de familia?	4	4	4	Aplicar
	29. ¿Interactúa colaborativamente con sus colegas para intercambiar experiencias pedagógicas, dentro de un clima democrático?	4	4	4	Aplicar

- Cuarta dimensión: **Profesionalidad e identidad docente**
- Objetivos de la Dimensión: Determinar el nivel de desarrollo profesional de los docentes. (describa lo que mide el instrumento).

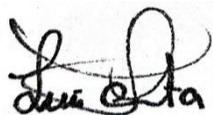
INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Reflexiona sobre su práctica pedagógica.	39. ¿Participa de manera colegiada en las unidades de aprendizaje que se alinien con las necesidades e intereses de los estudiantes?	4	4	4	Aplicar
	40. ¿Intercambia experiencias con sus colegas que permitan validar o cuestionar su propio actuar en el aula?	4	4	4	Aplicar
	41. ¿Reflexiona sobre sus propias acciones y métodos de enseñanza para identificar fortalezas y áreas de mejora?	4	4	4	Aplicar
	42. ¿Participa en talleres, cursos y programas de desarrollo profesional para adquirir nuevas habilidades y conocimientos pedagógicos?	4	4	4	Aplicar
	43. ¿Mantiene comunicación habitual con los padres de familia sobre el desempeño de sus hijos?	4	4	4	Aplicar
Ejerce su profesión con ética	45. ¿Demuestra respeto por los estudiantes, colegas, padres y las opiniones en el entorno educativo?	4	4	4	Aplicar
	46. ¿Participa en actividades que promuevan el bienestar de la comunidad y la sociedad en general?	4	4	4	Aplicar

demonstrando honestidad y compromiso social.	47. ¿Se comunica honestamente con los estudiantes y padres de familia, proporcionando información clara sobre los niveles de logro?	4	4	4	Aplicar
	39. ¿Participa de manera colegiada en las unidades de aprendizaje que se alinien con las necesidades e intereses de los estudiantes?	4	4	4	Aplicar

OPINIÓN EXPERTO:

a) Necesita mejorar b) regular () c) buena () d) muy buena ()

VALORACIÓN:



Mg. Luis Fernando Chanta chanamé

Firma del evaluador

DNI 16709489

Pd.: el presente formato debe tomar en cuenta:

Williams y Webb (1994) así como Powell (2003), mencionan que no existe un consenso respecto al número de expertos a emplear. Por otra parte, el número de jueces que se debe emplear en un juicio depende del nivel de experticia y de la diversidad del conocimiento. Así, mientras Gable y Wolf (1993), Grant y Davis (1997), y Lynn (1986) (citados en McGartland et al. 2003) sugieren un rango de **2 hasta 20 expertos**, Hyrkäs et al. (2003) manifiestan que **10 expertos** brindarán una estimación confiable de la validez de contenido de un instrumento (cantidad mínimamente recomendable para construcciones de nuevos instrumentos). Si un 80 % de los expertos han estado de acuerdo con la validez de un ítem éste puede ser incorporado al instrumento (Voutilainen & Liukkonen, 1995, citados en Hyrkäs et al. (2003).

Ver : <https://www.revistaespacios.com/cited2017/cited2017-23.pdf> entre otra bibliografía

Anexo 6

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento “**Cuestionario para identificar el nivel de desarrollo docente de una institución educativa de Chiclayo**”

La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	Víctor Raúl Villegas Vera
Grado profesional:	Maestría (X) Doctor ()
Área de formación académica:	Clínica () Social ()
Áreas de experiencia profesional:	
Institución donde labora:	I.E. San José
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años () Más de 5 años (X)
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	Trabajo(s) psicométricos realizados Título del estudio realizado.

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

Nombre de la Prueba:	Cuestionario de medición de desarrollo profesional docente.
Autor:	Propio
Procedencia:	Propio
Administración:	Directa
Tiempo de aplicación:	20 minutos
Ámbito de aplicación:	Institución educativa pública de Chiclayo

Significación:	Explicar Cómo está compuesta la escala (dimensiones, áreas, ítems por área, explicación breve de cuál es el objetivo de medición)
----------------	---

5. **Soporte teórico** (describir en función al modelo teórico)

Dimensiones del instrumento:

- Primera dimensión: **preparación para el aprendizaje**
- Objetivos de la Dimensión: Identificar el nivel de preparación del docente para el aprendizaje (describa lo que mide el instrumento).



INDICADORES	Ítem	Clarida	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendacione
Dominio de contenidos disciplinares y metodológicos	3. ¿Conoce las características individuales y necesidades especiales de sus estudiantes?	4	4	4	Aplicar
	2. ¿El propósito de su sesión de aprendizaje lo relaciona con la situación significativa?	4	4	4	Aplicar
	3. ¿Toma en cuenta las teorías, procesos pedagógicos y didácticos del área que enseña?	4	4	4	Aplicar
	4. ¿Emplea estrategias metodológicas que estimulen el razonamiento y la creatividad en sus estudiantes?	4	4	4	Aplicar
	5. ¿Cree tener dominio de los principios curriculares de su área?	4	4	4	Aplicar
Planificación de los aprendizajes	6. ¿Selecciona las actividades de la sesión en función a los propósitos de aprendizaje?	4	4	4	Aplicar
	7. ¿Contextualiza las actividades de acuerdo con los niveles de desarrollo (edad), en los estudiantes?	4	4	4	Aplicar
	8. ¿Diseña creativamente su sesión de aprendizaje para despertar curiosidad e interés en los estudiantes?	4	4	4	Aplicar
	9. ¿Diseña la evaluación de manera formativa en concordancia con el producto?	4	4	4	Aplicar
	10. ¿Elabora la secuencia de las sesiones de aprendizaje enfocado en el producto de unidad?	4	4	4	Aplicar

Segunda dimensión: **Enseñanza para el aprendizaje**

- **Objetivos de la Dimensión:** Determinar los niveles de desarrollo profesional docente (describa lo que mide el instrumento).

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Crea un clima propicio para el aprendizaje	11. ¿Las relaciones interpersonales con sus estudiantes se basa en el afecto, y el respeto mutuo?	4	4	4	Aplicar
	12. ¿Promueve un ambiente acogedor para el logro de aprendizajes?	4	4	4	Aplicar
	13. ¿Propicia relaciones de respeto y cooperación entre los estudiantes?	4	4	4	Aplicar
	14. ¿Supervisa su programación incorporando ajustes oportunos, para adecuarse a situaciones imprevistas?	4	4	4	Aplicar
	15. ¿Resuelve conflictos, aplicando las normas de convivencia, criterios éticos, con estrategias formativas?	4	4	4	Aplicar
	16. ¿Proporciona retroalimentación constructiva a los estudiantes, que les ayude a mejorar?	4	4	4	Aplicar
	17. ¿Fomenta la reflexión con sus estudiantes sobre discriminación y exclusión, desarrollando habilidades para enfrentarlas?	4	4	4	Aplicar
Uso de estrategias y recursos pedagógicos pertinentes.	18. ¿Desarrolla estrategias pedagógicas que promuevan el pensamiento crítico y reflexivo en sus estudiantes?	4	4	4	Aplicar
	19. ¿Fomenta el trabajo colaborativo entre estudiantes, permitiéndoles aprender unos de otros?	4	4	4	Aplicar
	20. ¿Promueve la creatividad y la resolución de problemas utilizando estrategias que desafían a los estudiantes?	4	4	4	Aplicar
	21. ¿Utiliza recursos tecnológicos diversos y accesibles en función al propósito de la sesión de aprendizaje?	4	4	4	Aplicar
	22. ¿Hace uso de estrategias pedagógicas diferentes para atender a los estudiantes con necesidades educativas especiales?	4	4	4	Aplicar

	23. ¿Selecciona los recursos didácticos apropiados al propósito de aprendizaje?	4	4	4	Aplicar
■ evalúa y retroalimenta los aprendizajes.	24. ¿Utiliza instrumentos apropiados para evaluar los aprendizajes de los estudiantes?	4	4	4	Aplicar
	25. Monitorea los avances y dificultades para el logro de los aprendizajes en los estudiantes?	4	4	4	Aplicar
	26. ¿Informa previamente el instrumento de evaluación a los estudiantes, antes de ser aplicado?	4	4	4	Aplicar
	27. ¿Evalúa los aprendizajes de los estudiantes en función de los criterios previamente establecidos?	4	4	4	Aplicar
	28. ¿Comparte oportunamente los resultados de la evaluación a los estudiantes, para generar compromisos sobre sus logros?	4	4	4	Aplicar

- Tercera dimensión: **Participación en la gestión de la I.E.**
- Objetivos de la Dimensión: Determinar el nivel de desarrollo profesional de los docentes. (describe lo que mide el instrumento).

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Participación con actitud democrática, crítica y colaborativa.	29. ¿Interactúa colaborativamente con sus colegas para intercambiar experiencias pedagógicas, dentro de un clima democrático?	4	4	4	Aplicar
	30. ¿Participa en la elaboración de los instrumentos de gestión y los planes de mejora continua, en equipo de trabajo?	4	4	4	Aplicar
	31. ¿Desarrolla individual o colectivamente proyectos de innovación para mejorar la calidad del servicio?	4	4	4	Aplicar
	32. ¿Formula críticas de forma constructiva para mejorar en conjunto?	4	4	4	Aplicar
Relaciones de respeto y	34. ¿Fomenta un trabajo colaborativo con el padre de familia buscando el bienestar de su hijo?	4	4	4	Aplicar
	35. ¿Comparte con las familias de los estudiantes los resultados de las evaluaciones, dando cuenta de sus avances?	4	4	4	Aplicar

colaboración con las familias y la comunidad	36. ¿Se comunica de manera respetuosa con los estudiantes?	4	4	4	Aplicar
	37. ¿Mantiene un trato respetuoso y cercano con todas las familias independientemente de su contexto socioeconómico?	4	4	4	Aplicar
	38. ¿Escucha activamente las inquietudes, opiniones y necesidades de los padres de familia?	4	4	4	Aplicar
	29. ¿Interactúa colaborativamente con sus colegas para intercambiar experiencias pedagógicas, dentro de un clima democrático?	4	4	4	Aplicar

- Cuarta dimensión: **Profesionalidad e identidad docente**
- Objetivos de la Dimensión: Determinar el nivel de desarrollo profesional de los docentes. (describa lo que mide el instrumento).

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Reflexiona sobre su práctica pedagógica.	39. ¿Participa de manera colegiada en las unidades de aprendizaje que se alinien con las necesidades e intereses de los estudiantes?	4	4	4	Aplicar
	40. ¿Intercambia experiencias con sus colegas que permitan validar o cuestionar su propio actuar en el aula?	4	4	4	Aplicar
	41. ¿Reflexiona sobre sus propias acciones y métodos de enseñanza para identificar fortalezas y áreas de mejora?	4	4	4	Aplicar
	42. ¿Participa en talleres, cursos y programas de desarrollo profesional para adquirir nuevas habilidades y conocimientos pedagógicos?	4	4	4	Aplicar
	43. ¿Mantiene comunicación habitual con los padres de familia sobre el desempeño de sus hijos?	4	4	4	Aplicar
Ejerce su profesión con ética	45. ¿Demuestra respeto por los estudiantes, colegas, padres y las opiniones en el entorno educativo?	4	4	4	Aplicar
	46. ¿Participa en actividades que promuevan el bienestar de la comunidad y la sociedad en general?	4	4	4	Aplicar

demonstrando honestidad y compromiso social.	47. ¿Se comunica honestamente con los estudiantes y padres de familia, proporcionando información clara sobre los niveles de logro?	4	4	4	Aplicar
	39. ¿Participa de manera colegiada en las unidades de aprendizaje que se alinien con las necesidades e intereses de los estudiantes?	4	4	4	Aplicar

OPINIÓN EXPERTO:

a) Necesita mejorar b) regular () c) buena () d) muy buena (X)

VALORACIÓN:



Mg. Víctor Raúl Villegas Vera

Firma del evaluador

DNI 28104854

Pd.: el presente formato debe tomar en cuenta:

Williams y Webb (1994) así como Powell (2003), mencionan que no existe un consenso respecto al número de expertos a emplear. Por otra parte, el número de jueces que se debe emplear en un juicio depende del nivel de experticia y de la diversidad del conocimiento. Así, mientras Gable y Wolf (1993), Grant y Davis (1997), y Lynn (1986) (citados en McGartland et al. 2003) sugieren un rango de **2** hasta **20 expertos**, Hyrkäs et al. (2003) manifiestan que **10 expertos** brindarán una estimación confiable de la validez de contenido de un instrumento (cantidad mínimamente recomendable para construcciones de nuevos instrumentos). Si un 80 % de los expertos han estado de acuerdo con la validez de un ítem éste puede ser incorporado al instrumento (Voutilainen & Liukkonen, 1995, citados en Hyrkäs et al. (2003).

Ver : <https://www.revistaespacios.com/cited2017/cited2017-23.pdf> entre otra bibliografía



PERÚ

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria

Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos

CONSTANCIA DE INSCRIPCIÓN EN EL REGISTRO NACIONAL DE GRADOS Y TÍTULOS

La Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos, a través del Ejecutivo de la Unidad de Registro de Grados y Títulos, deja constancia que la información contenida en este documento se encuentra inscrita en el Registro Nacional de Grados y Títulos administrada por la Sunedu.

INFORMACIÓN DEL CIUDADANO

Apellidos **SOPLAPUCO MONTALVO**
Nombres **JUAN PEDRO**
Tipo de Documento de Identidad **DNI**
Numero de Documento de Identidad **17404624**

INFORMACIÓN DE LA INSTITUCIÓN

Nombre **UNIVERSIDAD NACIONAL PEDRO RUIZ GALLO**
Rector **FRANCIS VILLENA RODRIGUEZ**
Secretario General **HAYDEE CHIRINOS CUADROS**
Director **FRANCIS VILLENA RODRIGUEZ**

INFORMACIÓN DEL DIPLOMA

Grado Académico **DOCTOR**
Denominación **DOCTOR EN CIENCIAS DE LA EDUCACION**
Fecha de Expedición **17/06/2005**
Resolución/Acta **827-2005-R**
Diploma **A555142**
Fecha Matrícula **Sin información (*****)**
Fecha Egreso **Sin información (*****)**

Fecha de emisión de la constancia:
09 de Enero de 2024



CÓDIGO VIRTUAL 0001634111

ROLANDO RUIZ LLATANCE
EJECUTIVO
Unidad de Registro de Grados y Títulos
Superintendencia Nacional de Educación
Superior Universitaria - Sunedu

Esta constancia puede ser verificada en el sitio web de la Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria - Sunedu (www.sunedu.gob.pe), utilizando lectora de códigos o teléfono celular enfocando al código QR. El celular debe poseer un software gratuito descargado desde internet.

Documento electrónico emitido en el marco de la Ley N° Ley N° 27269 – Ley de Firmas y Certificados Digitales, y su Reglamento aprobado mediante Decreto Supremo N° 052-2008-PCM.

(*) El presente documento deja constancia únicamente del registro del Grado o Título que se señala.

(*****) La falta de información de este campo, no involucra por sí misma un error o la invalidez de la inscripción del grado y/o título, puesto que, a la fecha de su registro, no era obligatorio declarar dicha información. Sin perjuicio de lo señalado, de requerir mayor detalle, puede contactarnos a nuestra central telefónica: 01 500 3930, de lunes a viernes, de 08:30 a.m. a 4:30 p.m.



PERÚ

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria

Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos

CONSTANCIA DE INSCRIPCIÓN EN EL REGISTRO NACIONAL DE GRADOS Y TÍTULOS

La Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos, a través del Ejecutivo de la Unidad de Registro de Grados y Títulos, deja constancia que la información contenida en este documento se encuentra inscrita en el Registro Nacional de Grados y Títulos administrada por la Sunedu.

INFORMACIÓN DEL CIUDADANO

Apellidos **CHANTA CHANAME**
Nombres **LUIS FERNANDO**
Tipo de Documento de Identidad **DNI**
Número de Documento de Identidad **16709489**

INFORMACIÓN DE LA INSTITUCIÓN

Nombre **UNIVERSIDAD NACIONAL PEDRO RUIZ GALLO**
Rector **MARIANO AGUSTIN RAMOS GARCIA**
Secretario General **MIGUEL ANGEL JIMENEZ GAMARRA**
Director **JUAN EDUARDO AGUINAGA MORENO**

INFORMACIÓN DEL DIPLOMA

Grado Académico **MAESTRO**
Denominación **MAESTRO EN CIENCIAS DE LA EDUCACION
CON MENCION EN GERENCIA EDUCATIVA ESTRATEGICA**
Fecha de Expedición **25/09/2013**
Resolución/Acta **298-2013-CU**
Diploma **A1597027**
Fecha Matrícula **Sin información (*****)**
Fecha Egreso **Sin información (*****)**

Fecha de emisión de la constancia:
09 de Enero de 2024



CÓDIGO VIRTUAL 0001634115

ROLANDO RUIZ LLATANCE
EJECUTIVO
Unidad de Registro de Grados y Títulos
Superintendencia Nacional de Educación
Superior Universitaria - Sunedu

Esta constancia puede ser verificada en el sitio web de la Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria - Sunedu (www.sunedu.gob.pe), utilizando lectora de códigos o teléfono celular enfocando al código QR. El celular debe poseer un software gratuito descargado desde internet.

Documento electrónico emitido en el marco de la Ley N° Ley N° 27269 – Ley de Firmas y Certificados Digitales, y su Reglamento aprobado mediante Decreto Supremo N° 052-2008-PCM.

(*) El presente documento deja constancia únicamente del registro del Grado o Título que se señala.

(*****) La falta de información de este campo, no involucra por sí misma un error o la invalidez de la inscripción del grado y/o título, puesto que, a la fecha de su registro, no era obligatorio declarar dicha información. Sin perjuicio de lo señalado, de requerir mayor detalle, puede contactarnos a nuestra central telefónica: 01 500 3930, de lunes a viernes, de 08:30 a.m. a 4:30 p.m.



PERÚ

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria

Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos

CONSTANCIA DE INSCRIPCIÓN EN EL REGISTRO NACIONAL DE GRADOS Y TÍTULOS

La Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos, a través del Ejecutivo de la Unidad de Registro de Grados y Títulos, deja constancia que la información contenida en este documento se encuentra inscrita en el Registro Nacional de Grados y Títulos administrada por la Sunedu.

INFORMACIÓN DEL CIUDADANO

Apellidos **VILLEGAS VERA**
Nombres **VICTOR RAUL**
Tipo de Documento de Identidad **DNI**
Numero de Documento de Identidad **28104854**

INFORMACIÓN DE LA INSTITUCIÓN

Nombre **UNIVERSIDAD NACIONAL PEDRO RUIZ GALLO**
Rector **MARIANO AGUSTIN RAMOS GARCIA**
Secretaria General **LILIA CONSUELO RAMOS CULQUI**
Director **JUAN EDUARDO AGUINAGA MORENO**

INFORMACIÓN DEL DIPLOMA

Grado Académico **MAESTRO**
Denominación **MAESTRO EN CIENCIAS DE LA EDUCACION
CON MENCION EN DOCENCIA Y GESTION UNIVERSITARIA**
Fecha de Expedición **02/10/14**
Resolución/Acta **361-2014-CU**
Diploma **A1761859**
Fecha Matricula **Sin información (****)**
Fecha Egreso **Sin información (****)**

Fecha de emisión de la constancia:
09 de Enero de 2024



CÓDIGO VIRTUAL 0001634124

ROLANDO RUIZ LLATANCE
EJECUTIVO
Unidad de Registro de Grados y Títulos
Superintendencia Nacional de Educación
Superior Universitaria - Sunedu

Esta constancia puede ser verificada en el sitio web de la Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria - Sunedu (www.sunedu.gob.pe), utilizando lectora de códigos o teléfono celular enfocando al código QR. El celular debe poseer un software gratuito descargado desde internet.

Documento electrónico emitido en el marco de la Ley N° Ley N° 27269 – Ley de Firmas y Certificados Digitales, y su Reglamento aprobado mediante Decreto Supremo N° 052-2008-PCM.

(*) El presente documento deja constancia únicamente del registro del Grado o Título que se señala.

(****) La falta de información de este campo, no involucra por sí misma un error o la invalidez de la inscripción del grado y/o título, puesto que, a la fecha de su registro, no era obligatorio declarar dicha información. Sin perjuicio de lo señalado, de requerir mayor detalle, puede contactarnos a nuestra central telefónica: 01 500 3930, de lunes a viernes, de 08:30 a.m. a 4:30 p.m.

Anexo 7

PROPUESTA: “Docentes líderes transformadores”

Introducción:

La propuesta actual tiene como meta ofrecer actividades destinadas a fortalecer el liderazgo transformacional, con la intención de contribuir al desarrollo profesional de los docentes.

En las actuales sociedades del conocimiento, el desarrollo profesional docente se ha convertido en un aspecto fundamental para asegurar una educación de calidad. Los constantes cambios en el entorno educativo demandan que los profesores estén en permanente actualización y se enfrenten a nuevos retos con competencias renovadas.

Sin embargo, diversas investigaciones a nivel local y global evidencian que un alto porcentaje de docentes presenta niveles deficientes en su preparación pedagógica para contribuir al aprendizaje de los estudiantes. Esto pone en riesgo la formación de las nuevas generaciones.

Ante este panorama, se hace necesario fortalecer las capacidades de la comunidad educativa a través de innovadoras propuestas formativas. En este marco, el liderazgo transformacional se erige como un enfoque viable, centrado en aspectos como la motivación, la visión compartida y el trabajo en equipo.

Conscientes de esta problemática, proponemos diseñar un programa de liderazgo transformacional para gestionar el desarrollo profesional docente en instituciones educativas locales. El objetivo es Potenciar el liderazgo transformacional de los docentes, dotándolos de habilidades clave para fortalecer el trabajo en equipo, liderar con inspiración y carisma, tomar decisiones estratégicas, fomentar la innovación, impulsar el desarrollo personal y profesional, y resolver conflictos de manera constructiva en el entorno educativo.

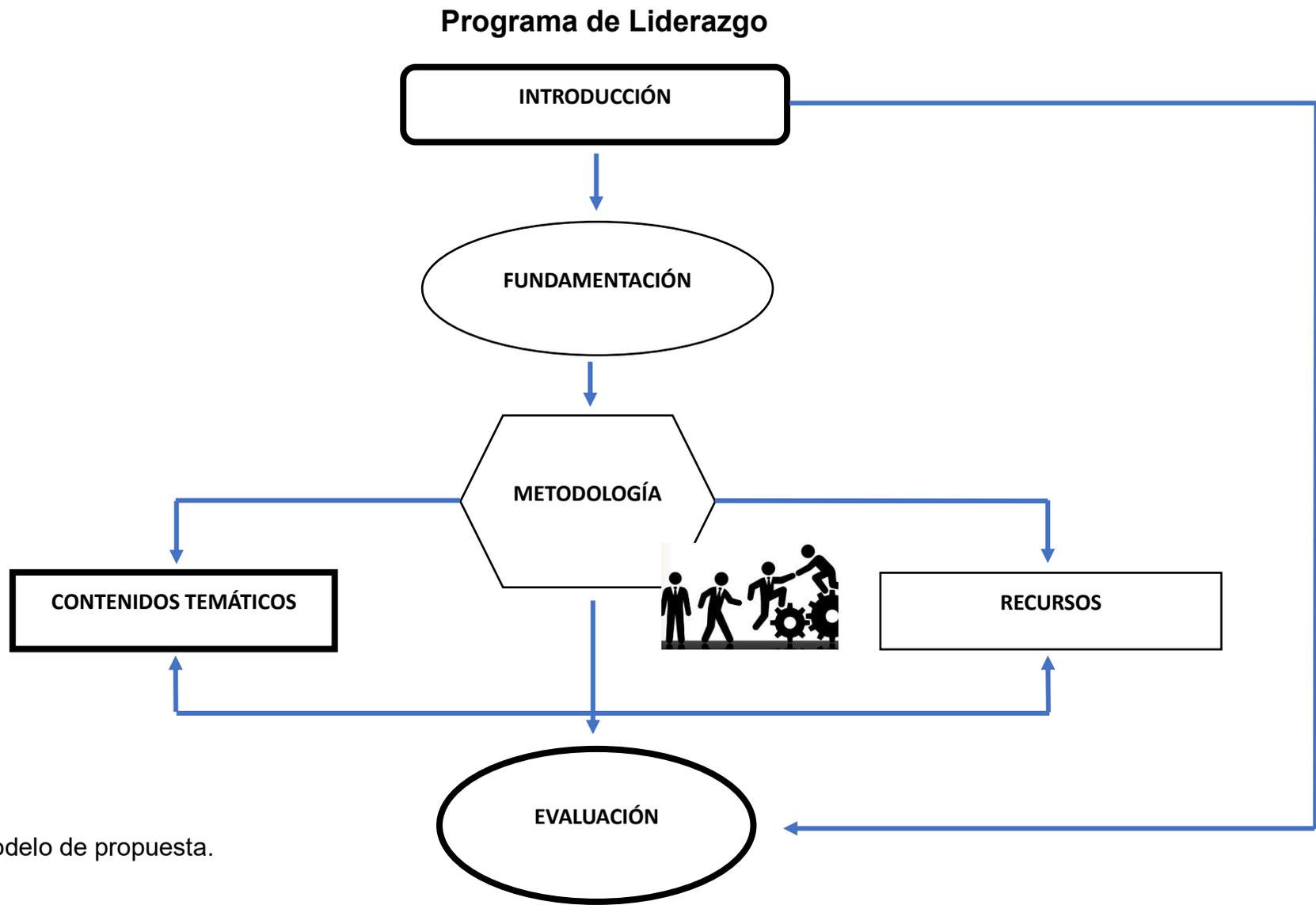


Ilustración: Modelo de propuesta.

Fundamentación

El liderazgo transformacional se basa en la visión de que los líderes pueden motivar e inspirar a las personas para que den lo mejor de sí mismas. Este estilo de liderazgo se caracteriza por estimular la motivación intrínseca, fomentar el compromiso con metas colectivas y generar un alto rendimiento grupal (Bass, 1985). (Villegas Yarleque et al., 2021).

Según Burns, en 1978 considera que el objetivo del liderazgo debe ser motivar a los seguidores hacia metas que vayan más allá del interés inmediato, enfocándose en el logro y la realización personal en lugar de solo la seguridad. Esto significa enfocarse en elevar las emociones de los seguidores. Desde sus inicios, esta idea del liderazgo transformacional fue similar al anterior concepto de "carisma" de Weber, el cual se enfocaba en cómo los líderes influyen en los estados emocionales de quienes los siguen. Ambos planteamientos convergían en la importancia dada a generar cierto grado de emoción e inspiración en los seguidores, más allá de sólo cumplir con obligaciones o tareas concretas. (Sun & Leithwood, 2012).

Según la revista *African journal of teacher education* (Asare, 2017) menciona que diversos estudios han encontrado que la implementación del liderazgo transformacional en las escuelas se relaciona con un mejor desempeño institucional y con la provisión de una educación de mayor calidad, gracias al compromiso y disposición de los profesores por sobrepasar los objetivos y estándares educativos establecidos, esta investigación ha demostrado que este estilo de liderazgo motiva al cuerpo docente a ir más allá de lo esperado en pro de mejores resultados académicos para los estudiantes.

Todo lo anterior sustenta la implementación de un programa basado en este enfoque para optimizar el desarrollo profesional del profesorado.

Objetivos:

4.1. Objetivo general:

Fortalecer las competencias de liderazgo instructivo transformador en los docentes mediante la implementación de estrategias pedagógicas efectivas.

4.1.1. Objetivos específicos:

- Fortalecer las capacidades comunicativas y de trabajo colaborativo de los docentes para optimizar el diseño curricular y las unidades didácticas.
- Aprender técnicas efectivas para la toma de decisiones que promuevan cambios positivos en el aula.
- intercambiar experiencias sobre estrategias de liderazgo instructivo mediante la presentación y discusión de buenas prácticas docentes.
- Fortalecer las competencias docentes para ejercer un liderazgo pedagógico que promueva el aprendizaje significativo.
- Fortalecer las capacidades de liderazgo en los docentes, mediante la reflexión sobre estrategias pedagógicas que promuevan el aprendizaje significativo.
- Impulsar el desarrollo profesional docente mediante la exploración y aplicación de estrategias innovadoras que enriquezcan los procesos de enseñanza-aprendizaje.
- Fortalecer el desarrollo integral de los docentes mediante experiencias de formación continua que optimicen su desempeño pedagógico.
- Dotar de herramientas efectivas para abordar y resolver conflictos en el entorno escolar, promoviendo un clima de convivencia positiva.

Metodología.

- Enfoque: Liderazgo transformacional.
- Diseño: Sesiones presenciales y virtuales de ser el caso.
- Población: Directivos y docentes.

- Técnicas: Talleres, dinámicas, foros, charlas, estudio de casos, Tormenta de ideas (Brainstorming).
- Criterios metodológicos.
- Contenidos temáticos.

Enfoque. El enfoque metodológico será desarrollar las sesiones a través de dinámicas interactivas, talleres, foros, estudio de casos, charlas, tormenta de ideas (Brainstorming). Estas estrategias ayudarán a identificar las principales características de este tipo de liderazgo, las cuales podrán ser aplicadas en el ámbito educativo. El objetivo final será que los participantes puedan desarrollarse profesionalmente, adquiriendo habilidades que les permitan desempeñarse como líderes capaces de impulsar cambios positivos en sus respectivos entornos laborales. A través de aprendizajes prácticos y reflexivos, esperamos contribuir al crecimiento de competencias que resulten valiosas tanto para la gestión educativa como para el fortalecimiento de capacidades personales y humanas.

Diseño. El diseño contempla alternar sesiones presenciales con otras de modalidad virtual, esto permitirá combinar encuentros presenciales, propicios para dinámicas grupales que enriquezcan el aprendizaje colaborativo, con sesiones online que faciliten la continuidad de las actividades programadas. El objetivo general es orientar nuestro trabajo de forma integral, aprovechando las ventajas de ambas modalidades, con la intención de fortalecer el liderazgo educativo. A través de este formato híbrido buscaremos aprovechar al máximo los espacios de intercambio y reflexión entre pares, aumentando las posibilidades de comprender y aplicar los conceptos abordados. Confiamos en que esta estrategia será enriquecedora para potenciar el desarrollo de habilidades que los participantes podrán después transferir a su rol como líderes escolares.

Población. El plan se dirige a directivos y docentes de instituciones educativas, con el fin de aprovechar el intercambio entre ambos actores claves en la comunidad escolar. La participación conjunta de estos roles busca potenciar el diálogo sobre experiencias y buenas prácticas, a fin de enriquecer las perspectivas de uno y otro lado sobre el liderazgo educativo. Se espera que, luego de implementada la propuesta, los resultados sean auspiciosos para mejorar las capacidades de dirección, motivación e inspiración entre los equipos de trabajo. El desarrollo de habilidades de liderazgo resulta necesario en ambos perfiles profesionales,

considerando los retos actuales en cuanto a la gestión del cambio e innovación en los centros de enseñanza. Esta actividad conjunta apunta a fortalecer las competencias blandas tanto de directivos como docentes.

Técnicas:

- a. **Talleres:** Generar espacios prácticos para desarrollar las sesiones de liderazgo orientado a los docentes para su crecimiento profesional.
- b. **Dinámicas:** Motivan la reflexión a partir de roles, simulaciones, rompecabezas grupales.
- c. **Foros:** Propician debates y construcción colectiva de conocimientos.
- d. **Charlas:** Exposiciones dinamizadas y estudio de casos reales para el análisis de situaciones.
- e. **Estudio de casos:** Permite extraer casos puntuales o lecciones prácticas de conceptos teóricos.
- f. **Tormenta de ideas (Brainstorming):** Consiste en una dinámica grupal para generar gran cantidad de ideas en torno a un tema o problema específico.

De esta manera nuestro plan tendrá los resultados esperados, la metodología plantea para esta propuesta, tendrá una secuencia de actividades que fomente la participación activa de los involucrados en el campo educativo, la interacción colaborativa de situaciones, inspiradas en los principios del liderazgo transformacional, ese es el camino.

Criterios metodológicos:

a. Propósito.

El propósito de esta propuesta será abordar contenidos temáticos enfocados en fortalecer las competencias de liderazgo transformacional del cuerpo docente y de directivos, de forma que esto permita impulsar su desarrollo profesional de manera integral. Los aspectos a tratar estarán orientados específicamente a potenciar su rol como líderes educativos capaces de inspirar y guiar procesos de mejora.

b. Premisa.

Es fundamental considerar el punto de partida o línea base antes de implementar el programa de liderazgo transformacional, esto permitirá

evaluar con precisión el estado inicial de las habilidades y conocimientos pedagógicos del cuerpo docente, lo que a su vez definirá los aspectos en los que se debe poner énfasis durante la capacitación.

considerar el punto de partida o premisa es clave para trazar un camino metodológico efectivo, que asegure el cumplimiento del objetivo de mejorar las habilidades docentes a través del desarrollo de liderazgo transformacional.

c. Planteamiento del objetivo general

Potenciar el liderazgo transformacional de los docentes, dotándolos de habilidades clave para fortalecer el trabajo en equipo, liderar con inspiración y carisma, tomar decisiones estratégicas, fomentar la innovación, impulsar el desarrollo personal y profesional, y resolver conflictos de manera constructiva en el entorno educativo.

d. Estrategia en su aplicación.

Este programa se desarrollará en dos fases esta estructura tiene como objetivo desarrollar habilidades de liderazgo transformacional en los docentes de manera integral y aplicable a su labor educativa.

La primera fase se enfoca en adquirir competencias concretas para el aula, tales como el trabajo colaborativo en equipo, la toma de decisiones y el liderazgo docente directo. La segunda fase profundiza en capacidades de liderazgo inspirador y de gestión del cambio, abordando aspectos como el carisma, la motivación del equipo, la innovación educativa y el desarrollo profesional continuo.

De esta forma, durante la primera fase los docentes podrán aprender habilidades tangibles para su desempeño diario. Mientras que en la segunda tendrán la oportunidad de desarrollar atributos transformadores que les permitan impulsar mejoras desde su rol docente.

e. Control.

Se establecerán los parámetros que regirán la aplicación del programa de liderazgo, determinando aspectos como la periodicidad y duración de las distintas actividades, así como los responsables del desarrollo y seguimiento de cada una de estas. El objetivo es contar con

mecanismos que permitan supervisar y asegurar el cumplimiento correcto del plan diseñado, de acuerdo con los tiempos y responsabilidades definidos. De esta forma se podrá llevar un control eficiente del proceso y evaluar su avance hacia el logro de los resultados esperados.

f. Evaluación.

Se realizará un proceso de evaluación continua a lo largo de toda la implementación del programa de liderazgo transformacional. Esto permitirá monitorear periódicamente el grado de cumplimiento de los objetivos, así como identificar oportunidades de mejora. La evaluación se llevará a cabo en distintos momentos del proceso formativo, utilizando diversas técnicas como encuestas, entrevistas, observaciones y registros de actividades. De esta forma, se asegurará un ajuste constante que garantice la optimización del plan originalmente diseñado.

g. Presupuesto.

Se consignará al detalle del costo estimado para la aplicación de todas las actividades programadas, considerando aspectos como materiales, capacitación de facilitadores, horas docentes, locales para ejecución, entre otros. Este presupuesto permitirá prever los recursos requeridos y asegurar su disponibilidad para la correcta implementación del programa. Su cálculo y asignación se realizará de forma responsable, buscando un uso eficiente de los fondos para cumplir con el objetivo de fortalecimiento del liderazgo docente a través de este plan de capacitación.

Presupuesto del programa de liderazgo para el desarrollo profesional docente

Programa de liderazgo para el desarrollo profesional docente

Primera Fase

Segunda Fase

Nº	Descripción	Cantidad	Indicador	Precio por sesión	Precio
	Actividades programadas en las dos fases.	8	Ponentes	300	2.400.00
		100	Certificados	10	1.000.00
Total					3.400.00

Nota: Presupuesto del programa de liderazgo para el desarrollo profesional docente.

Contenidos temáticos.

- Trabajo en equipo.
- Toma de decisiones.
- Liderazgo instruccional.
- Carisma y visión inspiradora.
- Motivación y empoderamiento.
- Compromiso con la innovación y el cambio.
- Desarrollo personal y profesional.
- Resolución de conflictos.

5.1. Trabajo en equipo.

El trabajo en equipo es imprescindible en el liderazgo, porque fomenta la cooperación, una comunicación efectiva en concordancia entre los miembros del grupo. Las características de un líder efectivo son aquellas en las que crea un ambiente favorable entre la confianza y el apoyo mutuo, donde los compañeros de grupo combinan sus habilidades para la consecución de metas comunes. El liderazgo transformacional estimula equipos cohesionados y motivados, capaces de enfrentar situaciones adversas y poder alcanzar resultados deseados

La toma de decisiones ha sido una actividad cotidiana para la humanidad, siendo esencial enfrentarse a situaciones y definir las como parte del proceso evolutivo. La evolución del cerebro se ha moldeado a lo largo del

tiempo en respuesta a relaciones de causa y efecto, así como a través del aprendizaje a partir de errores. Este fenómeno puede analizarse considerando diversas variables cognitivas y, en este trabajo, nos enfocamos en dos específicas: la emoción y la razón. Estas variables están correlacionadas con la toma de decisiones financieras y, en última instancia, se vinculan con el logro de objetivos financieros fundamentales.

5. 2. Toma de decisiones.

El tomar una decisión es un elemento fundamental y muy necesaria en la labor de los trabajadores, este artículo tiene como fin compartir fundamentos teóricos de manera holística respecto a la toma de decisiones, que luego podemos aplicarlo en muchos aspectos, como en la docencia, por ejemplo.

Barbosa (2022) La toma de decisiones es un aspecto crucial del liderazgo transformacional. Los líderes deben ser capaces de evaluar situaciones, analizar información relevante y tomar decisiones efectivas que impulsen el progreso y el éxito de la institución educativa. El liderazgo transformacional, fomenta un enfoque participativo en la toma de decisiones, involucrando a los miembros del equipo y aprovechando su experiencia y conocimientos. Además, se promueve la toma de decisiones basada en valores éticos y en la visión compartida de la institución.

5. 3. Liderazgo instruccional.

Mediante esta investigación teórica mediante el uso de la técnica de análisis documental. Lo que se descubrió indica que las instituciones educativas deben fomentar en los docentes diversas formas de liderazgo, esto les permitirá adaptar de manera flexible el Currículo, con un enfoque en competencias. El objetivo es transformar las experiencias de aprendizaje de los estudiantes, tanto disciplinarias como interdisciplinarias, en una comprensión integral. (Pereira Valdez et al., 2022).

5. 4. Carisma y visión inspiradora.

El carisma y la visión inspiradora son elementos clave del liderazgo transformacional. Un líder carismático tiene la capacidad de motivar, influir y generar entusiasmo en los demás. La visión inspiradora implica tener una perspectiva clara y compartida del futuro deseado, comunicándola de

manera persuasiva y motivadora. Estos aspectos del liderazgo transformacional ayudan a crear un sentido de propósito y dirección en la institución educativa, generando compromiso y entusiasmo en el personal docente y en los estudiantes.

5. 5. Motivación y empoderamiento.

La motivación y el empoderamiento son fundamentales para el liderazgo transformacional. Un líder efectivo motiva a su equipo, reconociendo y recompensando los logros, y creando un entorno de trabajo positivo y estimulante. Además, promueve el empoderamiento, delegando responsabilidades y brindando autonomía a los miembros del equipo, lo que fomenta la creatividad, la iniciativa y el crecimiento personal. La combinación de motivación y empoderamiento impulsa la excelencia y el compromiso en la institución educativa.

González (2018) En este mundo actual, las escuelas y los educadores se encuentran ante numerosos problemas, incertidumbres, desafíos y reformas educativas, por lo que abordar la motivación de los profesores para adaptarse a los cambios que exige la actual coyuntura es crucial, es de especial importancia. Este artículo examina las características de la profesión docente, incluyendo sus posibilidades de generar una alta motivación intrínseca, así como las tensiones actuales que enfrentan, que en muchos casos resultan en el denominado síndrome del profesor quemado. Además, se proponen estrategias basadas en las teorías de motivación en el trabajo para mejorar tanto la moral de los profesores como la capacidad innovadora de las instituciones educativas, destacando el papel fundamental de los directivos, docentes y del contexto educativo.

5. 6. Compromiso con la innovación y el cambio.

El liderazgo transformacional implica un compromiso con la innovación y el cambio en la institución educativa. Los líderes transformacionales fomentan una cultura de mejora continua, alentando la búsqueda de nuevas ideas, prácticas y enfoques pedagógicos. Además, promueven la adaptabilidad y la capacidad de respuesta ante los cambios y desafíos del entorno educativo. El liderazgo transformacional impulsa la

innovación y el cambio positivo para lograr una educación de calidad y preparar a los estudiantes para los desafíos del siglo XXI.

Pérez (2022) Los resultados muestran que la cultura organizacional juega un papel preponderante en los procesos de innovación en la institución. Se observa que algunos profesores son impulsores y líderes de cambios innovadores, superando resistencias de estudiantes, directivos y otros docentes. Se concluye que las instituciones no consideran a la innovación como un activo estratégico clave, reaccionan de forma pasiva ante los cambios. La cultura institucional no favorece un ambiente propicio para la implementación de innovaciones de manera planificada, por lo que éstas surgen de manera espontánea e interna. Se recomienda que las instituciones incorporen procesos sistemáticos de innovación en sus planes estratégicos, de desarrollo y mejora, generando espacios internos y continuos de capacitación y apoyo a la innovación entre el personal.

5.7. Desarrollo personal y profesional:

El estudio determinó la relevancia de planificar tanto la trayectoria personal como profesional, creando un proyecto de vida propio no sólo en función de los retos de la sociedad, sino también en base a las convicciones, motivaciones y valores individuales de cada persona. Es decir, se constató la importancia de definir metas y objetivos a largo plazo teniendo en cuenta no sólo los condicionantes externos, sino también los aspectos internos propios de cada individuo como sus creencias, intereses y principios morales (Tatyana Y. Medvedeva et al., 2019)

5.8. Resolución de conflictos:

El propósito de este estudio fue examinar el papel de la mediación como una táctica para abordar los conflictos de manera pacífica en el entorno escolar. En resumen, la implementación de la mediación escolar como estrategia para resolver conflictos en el ámbito educativo requerirá un compromiso significativo y una participación activa por parte de todos los miembros de la comunidad educativa, desde el equipo directivo y los profesores hasta los estudiantes, los padres y el personal no docente. Martínez (2020).

Recursos:

Los elementos o herramientas necesarias para apoyar el aprendizaje y cumplimiento de los objetivos del programa. Estos recursos son:

- Materiales didácticos: Presentaciones, documentos, vídeos, lecturas con contenidos teóricos y casos prácticos.
- Tecnologías: Plataforma virtual de E-learning, grupos de WhatsApp/Facebook, etc.
- Infraestructura: Salas y equipamiento para sesiones presenciales.
- Personal: Tutores, mentores, facilitadores especializados.
- Herramientas digitales: Aplicaciones, software, infografías.
- Materiales impresos: Guías, cuadernillos, cartillas, certificados.
- Insumos varios: Materiales para dinámicas, útiles de escritura.
- Bibliografía: Libros, artículos, informes, normativas.
- Presupuesto: Fondos para ejecución de actividades.

La disponibilidad de recursos adecuados y de calidad es clave para garantizar la operatividad del programa en óptimas condiciones.

Evaluación

Se realizará una evaluación al finalizar la implementación del programa, con el objetivo de medir el grado de cumplimiento de los resultados esperados. Se utilizarán distintas herramientas para evaluar tanto los aprendizajes adquiridos por los participantes como los cambios o mejoras logradas en términos de su desempeño como líderes docentes/directivos. Asimismo, se recogerá la percepción de los involucrados respecto a la pertinencia y utilidad de las actividades. Los resultados de esta evaluación permitirán verificar el impacto del programa, identificar áreas de oportunidad y realizar los ajustes necesarios de cara a futuras ejecuciones, contribuyendo a consolidar un proceso de mejora continua.

Cronograma de Sesiones

PRIMERA FASE			
Objetivo: Fortalecer habilidades de liderazgo mejorando el compromiso y desempeño docente para impulsar positivamente el aprendizaje de los estudiantes.			
Taller n° 1: Clave de un líder transformador			
N°	Actividad	Descripción	Participantes
Sesión 1	Título: "En equipo hacia la excelencia educativa"	En esta dinámica, los participantes elaborarán y presentarán un breve discurso motivacional con el objetivo de desarrollar habilidades de liderazgo inspirador. Se dividirán en grupos para preparar un discurso de 3 minutos sobre un tema asignado, practicando el uso adecuado de la voz, la gestualidad y la comunicación no verbal.	Directivos Docentes
Sesión 2	Título: "Gestión democrática del aula"	En esta charla se expondrán diferentes técnicas y herramientas para la toma de decisiones como: análisis DAFO, teoría de los tres sombreros, lluvia de ideas, priorización CRUD, entre otras. Luego, los participantes recibirán casos prácticos sobre retos comunes en el aula y deberán aplicar las técnicas aprendidas para definir las mejores soluciones.	Directivos Docentes
Sesión 3	Título: "Hacia una enseñanza inspiradora"	Con esta dinámica, los docentes podrán ampliar sus conocimientos sobre modelos de liderazgo pedagógico e intercambiar experiencias que los motiven a incorporar estrategias innovadoras en su práctica docente. El aprendizaje colaborativo será un medio para promover el liderazgo instruccional.	Directivos Docentes
Sesión 4	Título: "Transformando vidas desde el aula"	En esta charla interactiva, se expondrán las bases del liderazgo carismático y su relación con la motivación del equipo. Se analizarán casos reales de líderes que supieron conectar emocionalmente para el logro de grandes objetivos.	Directivos Docentes

SEGUNDA FASE

Objetivo: Fomentar la comprensión del liderazgo como servicio entre los participantes, destacando su potencial para impulsar mejoras significativas en el ámbito educativo.

Taller n° 2: Liderazgo como servicio para mejorar la educación.

N°	Actividad	Descripción	Participantes
Sesión 5	Título: “Motivar para aprender”	Se identificarán estrategias prácticas que permitan motivar y empoderar a los equipos de trabajo. Se presentarán 3 o 4 casos reales o ficticios sobre retos de motivación dentro de una organización o aula. Los participantes trabajarán en grupos, donde deberán analizar cada caso asignado para identificar cuáles son los principales factores que están generando desmotivación.	Directivos Docentes
Sesión 6	Título: “Compromiso con la innovación y el cambio”	Este foro tiene como objetivo generar una conversación entre líderes sobre la importancia de fomentar una cultura de innovación y apertura al cambio en las organizaciones. Expertos expondrán casos de transformación empresarial exitosa, resaltando claves para adoptar nuevas ideas. Los asistentes podrán interactuar y compartir experiencias	Directivos Docentes
Sesión 7	Título: “Desarrollo personal y profesional”	Se presentarán casos reales sobre retos y oportunidades de crecimiento. Los participantes analizarán los casos en grupos, identificando fortalezas y áreas de mejora. Plantearán estrategias y recomendaciones. Luego intercambiarán puntos de vista. El objetivo es que obtengan herramientas e inspiración para su desarrollo integral de manera consciente y estratégica.	Directivos Docentes
Sesión 8	Título: “Docente mediador”	Se abordarán estrategias y herramientas para enfrentar conflictos de manera constructiva. Se explicarán métodos de resolución y sus aplicaciones. Los participantes asumirán roles en casos simulados para aplicar técnicas como mediación y negociación. El trabajo en equipo permitirá entrenar habilidades comunicacionales.	Directivos Docentes

Sesión 1

"En equipo hacia la excelencia educativa"

DATOS CONTEXTUALES:

Facilitador : Coach educativo o experto en planificación curricular.

Técnica : Dinámica

Duración : 3 horas.

OBJETIVO:

Fortalecer las capacidades comunicativas y de trabajo colaborativo de los docentes para optimizar el diseño curricular y las unidades didácticas.

INICIO

Actividad	Estrategia	Descripción de la actividad	Recursos
Bienvenida	Presentación	Dar la bienvenida a los participantes y explicar el objetivo de la dinámica.	Proyector o pizarra
1. Presentación	Exposición	El facilitador presenta el objetivo del taller y explica brevemente la importancia de la planificación anual y unidades didácticas en la enseñanza	Presentación en PowerPoint
2. Dinámica de rompehielos	Dinámica grupal	Los participantes realizan una actividad para conocerse mejor y crear un ambiente de confianza	Tarjetas, plumones

DESARROLLO

Actividad	Estrategia	Descripción de la actividad	Recursos
Actividad 1: Planificación anual	Trabajo en equipo	Los participantes trabajan en equipos para desarrollar una planificación anual utilizando una plantilla proporcionada	Plantillas de planificación, lapiceros, papelógrafos
Actividad 2: Unidades didácticas	Trabajo en equipo	Los participantes trabajan en equipos para desarrollar una unidad didáctica utilizando una plantilla proporcionada	Plantillas de unidades didácticas, lapiceros, papelógrafos
Presentación de resultados	Exposición y discusión	Cada equipo presenta su planificación anual y unidad didáctica al grupo y recibe retroalimentación	Cañón multimedia, plumones
Actividad 3: Retroalimentación	Retroalimentación	Los participantes reciben retroalimentación del facilitador y del grupo sobre sus planificaciones y unidades didácticas	Plumones, papelógrafos

CIERRE

Actividad	Estrategia	Descripción de la actividad	Recursos
1. Evaluación del taller	Encuesta	Los participantes completan una encuesta para evaluar el taller y proporcionar retroalimentación al facilitador	Encuesta en papel o digital
2. Cierre y agradecimiento	Exposición	El facilitador hace un resumen del taller, agradece a los participantes su participación	-----

Anexo

Encuesta para evaluar el Taller

1. ¿Cómo calificaría la organización general del taller (logística, horario, espacios, etc.)?
 - Excelente
 - Muy bueno
 - Bueno
 - Regular
 - Malo
2. ¿Cómo calificaría la claridad y pertinencia de los objetivos del taller?
 - Excelente
 - Muy bueno
 - Bueno
 - Regular
 - Malo
3. ¿Cómo calificaría la presentación y comunicación del facilitador durante el taller?
 - Excelente
 - Muy bueno
 - Bueno
 - Regular
 - Malo
4. ¿Cómo calificaría la calidad y relevancia de los contenidos tratados durante el taller?
 - Excelente
 - Muy bueno
 - Bueno
 - Regular
 - Malo
5. ¿Cómo calificaría la dinámica y participación durante el taller?
 - Excelente
 - Muy bueno

- Bueno
 - Regular
 - Malo
6. ¿Considera que las actividades realizadas durante el taller contribuyeron al desarrollo de sus habilidades en planificación anual y unidades didácticas?
- Sí, en gran medida
 - Sí, en cierta medida
 - No, solo un poco
 - No, en absoluto

7. ¿Qué aspectos del taller considera que deberían mejorarse?

.....

.....

.....

.....

.....

8. ¿Tiene alguna sugerencia o comentario adicional para el facilitador o la organización del taller?

.....

.....

.....

.....

.....

Gracias por su valiosa retroalimentación.

Sesión 2

“Gestión democrática del aula”

DATOS CONTEXTUALES:

Facilitador : Psicólogo educativo y Coach Educativo

Técnica : Charla

Duración : 01 hora y media.

OBJETIVO:

Aprender técnicas efectivas para la toma de decisiones que promuevan cambios positivos en el aula

INICIO

Actividad	Estrategia	Descripción de la Actividad	Recursos
1. Rompehielos "El desafío de los valores"	Juego de roles y reflexión grupal	Los participantes se dividen en grupos pequeños y se les asigna un valor ético o moral (por ejemplo, justicia, respeto, responsabilidad). Cada grupo crea una breve situación con el valor que se vea desafiado y lo presenta al grupo utilizando una técnica de juego de roles. Posteriormente, se abre una discusión grupal para reflexionar sobre las decisiones tomadas en cada situación y los valores involucrados.	- Tarjetas con valores éticos o morales - Espacio para la presentación y discusión grupal

DESARROLLO

Actividad	Estrategia	Descripción de la Actividad	Recursos
		Los participantes se dividen en grupos y se les proporciona	- Lista de técnicas de toma de decisiones asignadas a cada

<p>1. Taller "Explorando técnicas de toma de decisiones"</p>	<p>Aprendizaje activo y colaborativo</p>	<p>una lista de técnicas de toma de decisiones (análisis FODA, método de los seis sombreros para pensar, matriz de Eisenhower). Cada grupo investiga y profundiza en la técnica asignada utilizando recursos como enlaces, videos y libros. Luego, cada grupo prepara una breve presentación para compartir la técnica asignada con los demás participantes. Después de las presentaciones, se abre una discusión grupal para resaltar las técnicas clave identificadas y su aplicabilidad en el contexto educativo.</p>	<p>Recursos de investigación: Análisis FODA: https://youtu.be/zyMsLd9XZ6U?si=5xfh07hhvykq5LLI Método de los seis sombreros para pensar: https://youtu.be/Mq7mYdrUOqs?si=k9aEV6azYAhL7Gr7 - Matriz de Eisenhower: Crea tu matriz de Eisenhower y aprende a priorizar tu lista de tareas pendientes [2022] • Asana</p>
--	--	--	---

CIERRE

Actividad	Estrategia	Descripción de la Actividad	Recursos
	<p>Reflexión individual y compromiso compartido</p>	<p>Los participantes reflexionan de manera individual sobre las técnicas de toma de decisiones presentadas y su aplicación en su contexto docente. Se les proporciona una plantilla o tabla con campos para identificar al menos tres técnicas clave que deseen implementar en su práctica docente, junto con una breve</p>	<p>- Plantilla o tabla para el plan de acción personal - Espacio para la reflexión individual y la discusión grupal</p>

<p>1. Reflexión y compromiso "Plan de acción personal"</p>		<p>descripción de cómo las utilizarán. Posteriormente, se invita a los participantes a compartir sus planes de acción en grupos pequeños, discutir sobre los desafíos y posibles soluciones para su implementación. Finalmente, se realiza una puesta en común para compartir los planes de acción y se promueve el compromiso compartido para llevar a cabo las técnicas identificadas.</p>	
--	--	--	--

Sesión 3

“Hacia una enseñanza inspiradora”

DATOS CONTEXTUALES:

Facilitador : Psicólogo educativo, líder pedagógico.

Técnica : Charla

Duración : 01 hora y media.

OBJETIVO:

Promover entre los docentes la implementación de estrategias, donde cada grupo prepare una breve presentación sobre diferentes estrategias de liderazgo instruccional.

INICIO

Actividad	Estrategia	Descripción de la Actividad	Recursos
1. Dinámica de presentación - "Mapa de habilidades"	Conexión y autoevaluación	Los participantes reciben un mapa en blanco que representa diferentes habilidades relacionadas con el liderazgo instruccional. Se les pide que identifiquen tres habilidades en las que se sientan más fuertes y tres en las que deseen mejorar. Luego, se forman parejas para compartir sus selecciones y discutir formas de fortalecer las habilidades identificadas. Al final, algunos voluntarios comparten sus reflexiones con el grupo.	- Mapas en blanco con habilidades de liderazgo instruccional. - Plumones de diferentes colores. - Hojas de papel para parejas. - Pizarra o papelógrafo para compartir reflexiones.

DESARROLLO

Actividad	Estrategia	Descripción de la Actividad	Recursos
<p>1. Taller - "Aplicación de estrategias de liderazgo instruccional"</p>	<p>Aprendizaje activo y práctico</p>	<p>Los participantes se dividen en grupos pequeños y se les asigna una estrategia de liderazgo instruccional (por ejemplo, modelado, retroalimentación efectiva, establecimiento de metas). Cada grupo investiga y profundiza en la estrategia asignada utilizando recursos como enlaces, videos y artículos. Luego, cada grupo prepara una presentación breve para compartir la estrategia con los demás participantes. Después de las presentaciones, se abre una discusión grupal para resaltar las estrategias clave identificadas y su aplicabilidad en el contexto del liderazgo instruccional.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Lista de estrategias de liderazgo instruccional asignadas a cada grupo. - Recursos de investigación: - Modelado: Modelos de liderazgo instruccional - El liderazgo instruccional: antecedentes, trayectoria y ef (1library.co) - Retroalimentación efectiva: Liderazgo en práctica – Retroalimentación (youtube.com) - Establecimiento de metas: Liderazgo instruccional: transforma tu forma de enseñar (liderazgoempresarial.info)

CIERRE

Actividad	Estrategia	Descripción de la Actividad	Recursos
1. Plan de acción y autoevaluación	Reflexión individual y compromiso compartido	<p>Los participantes reflexionan de manera individual sobre las estrategias de liderazgo instruccional presentadas y seleccionan al menos tres estrategias que deseen implementar en su práctica docente. Se les proporciona una plantilla o tabla para elaborar un plan de acción detallado, que incluya metas específicas, acciones concretas y plazos. Luego, se invita a los participantes a compartir sus planes de acción en grupos pequeños, discutir sobre los desafíos y posibles soluciones para su implementación. Finalmente, se realiza una puesta en común para compartir los planes de acción y promover el compromiso compartido para llevar a cabo las estrategias identificadas. Se proporciona una rúbrica de autoevaluación para que los participantes evalúen su propio desempeño en la sesión de aprendizaje.</p>	<ul style="list-style-type: none">- Plantilla o tabla para el plan de acción personal.- Rúbrica de autoevaluación- Espacio para la reflexión individual y la discusión grupal

Anexo

Rúbrica de autoevaluación

Criterio	Descripción	Puntaje
Preparación	Llegué preparado a la sesión, demostré conocimientos previos del tema.	1-5
Participación activa	Participé activamente en la sesión, contribuí con ideas y comentarios relevantes y demostré un interés genuino en el aprendizaje.	1-5
Escucha activa	Demostre habilidades de escucha activa, presté atención a los demás participantes y al facilitador, y demostré comprensión de los puntos de vista y opiniones expresadas.	1-5
Colaboración	Trabajé efectivamente en equipo con otros participantes, demostré habilidades de colaboración y contribuí al logro de los objetivos del grupo.	1-5
Aplicación práctica	Demostre la capacidad de aplicar lo aprendido en la sesión a situaciones prácticas y reales, y desarrollé un plan de acción para implementar lo aprendido en mi práctica docente.	1-5
Auto-reflexión	Demostre la capacidad de reflexionar sobre mi propio aprendizaje y desempeño durante la sesión, identifiqué fortalezas y áreas de mejora, y desarrollé un plan de acción para mejorar mi desempeño en el futuro.	1-5
Puntaje Total		30

Escala de Puntaje:

1. No cumple con las expectativas
2. Cumple parcialmente con las expectativas
3. Cumple con las expectativas
4. Supera las expectativas
5. Excelente

Instrucciones:

1. Lee detenidamente cada criterio de evaluación y considera tu desempeño durante la sesión de aprendizaje.
2. Selecciona la opción que mejor describa tu desempeño en cada criterio.
3. Utiliza la escala de puntaje para asignar una calificación a tu desempeño en cada criterio.
4. Reflexiona sobre tus fortalezas y áreas de mejora y desarrolla un plan de acción para mejorar tu desempeño en el futuro.

Sesión 4

“Transformando vidas desde el aula”

DATOS CONTEXTUALES:

Facilitador : Coach educativo

Técnica : Charla

Duración : 01 hora y media.

OBJETIVO:

Desarrollar carisma y habilidades para comunicar una visión inspiradora, generando un compromiso compartido hacia metas educativas significativas.

Inicio

Actividad	Estrategia	Descripción de la Actividad	Recursos
1. Dinámica de presentación - "Historias personal"	Romper el hielo	En esta actividad, los participantes se dividen en parejas y cada uno comparte una breve historia personal sobre una experiencia en la que alguien les haya impactado positivamente con su carisma. Luego, cada persona comparte la historia de su compañero con el grupo, destacando los elementos de carisma presentes en la historia.	Tarjetas o papel para escribir las historias. - Enlaces a recursos en línea sobre el carisma y su importancia en el liderazgo.

DESARROLLO

Actividad	Estrategia	Descripción de la Actividad	Recursos
1. Análisis de líderes carismáticos	Estudio de caso	Se compartirán videos cortos sobre líderes históricos carismáticos para analizar sus características. Luego trabajo colaborativo para elaborar una matriz con dichas características	Videos de TED Talks y YouTube. (146) Gestionar con C.A.R.I.S.M.A., el nuevo liderazgo positivo Sergio Talavera TEDxUNAMAcatlán - YouTube Formulario compartido de Google para elaborar la matriz
2. Autoidentificación del carisma	Cuestionario	Los participantes responderán un cuestionario sobre sus fortalezas y áreas de oportunidad en cuanto a carisma, para tomar conciencia de ello	Cuestionario en Typeform compartido en el enlace de la sesión
3. Retroalimentación del carisma propio	Foro virtual	Cada participante compartirá un ejemplo propio donde haya hecho gala de su carisma y los demás darán sugerencias de mejora. Luego reflexión	Herramienta de foros de Google Classroom. Plantilla de Excel compartida para la reflexión

		personal sobre áreas de oportunidad	
--	--	-------------------------------------	--

CIERRE

Actividad	Estrategia	Descripción de la Actividad	Recursos
1. Compromisos para desarrollar el carisma	Lluvia de ideas	Cada uno propondrá compromisos concretos para fortalecer su carisma en el aula derivados de lo aprendido. Selección grupal de los más viables	Tablero Miro o Mural para visualizar y votar las ideas

Anexos

Información complementaria

- Recomendaciones prácticas para fortalecer la comunicación no verbal carismática (postura, contacto visual, tono de voz).
- Videos adicionales de líderes carismáticos históricos y contemporáneos para inspirarse (Obama, Mandela, Churchill, Oprah, entre otros).
- Artículos y sitios de referencia sobre el tema para profundizar el aprendizaje (revista de Harvard Business Review, Psychology Today, TedEd, etc).
- Plantillas de compromisos de acción con fechas de seguimiento para mejorar el carisma personal.
- Encuesta de cierre en Google Forms para evaluar el nivel de satisfacción con la actividad y recoger sugerencias.

Sesión 5

“Motivar para aprender”

DATOS CONTEXTUALES:

Facilitador : Profesional o coach educativo.
Técnica : Estudio de casos
Duración : 01 hora y media.

OBJETIVO:

Facilitar el desarrollo de habilidades de motivación y empoderamiento entre los docentes, mediante el análisis reflexivo, aplicando de casos reales.

INICIO

Actividad	Estrategia	Descripción de la Actividad	Recursos
1. Dinámica de presentación - Motivaciones	Romper el hielo	En esta actividad, se pide a los participantes que compartan una breve historia personal sobre una experiencia o evento que los haya motivado a convertirse en docentes y los haya empoderado en su rol educativo. Cada participante tiene un tiempo limitado para compartir su historia con el grupo.	Papel para escribir las historias. - Enlaces a recursos en línea sobre la motivación y el empoderamiento en el liderazgo educativo.

DESARROLLO

Actividad	Estrategia	Descripción de la Actividad	Recursos
1. Video inspirador - "Historias de éxito"	Estímulo visual	Se muestra un video inspirador que presenta historias de éxito de docentes que han logrado motivar y empoderar a	- Enlace a un video inspirador que destaque historias de éxito de docentes.

		<p>sus estudiantes. El video puede incluir testimonios de docentes destacados, ejemplos de estrategias motivadoras y experiencias transformadoras en el aula. Después de ver el video, se abre un espacio para que los participantes compartan sus impresiones y reflexiones sobre las historias presentadas y cómo pueden aplicar esas lecciones en su propia práctica docente.</p>	<p>- Espacio para la discusión grupal.</p>
<p>2. Análisis de caso - "Motivando al equipo"</p>	<p>Análisis y reflexión</p>	<p>Se presenta a los participantes un caso ficticio o real que involucre a un docente que enfrenta desafíos para motivar y empoderar a su equipo educativo. Los participantes deben analizar el caso, identificar los obstáculos y reflexionar sobre posibles estrategias para superarlos y fomentar un ambiente de motivación y empoderamiento. Se fomenta la discusión en grupos pequeños y luego se realiza una puesta en común para compartir las ideas clave.</p>	<p>Caso de estudio sobre un docente que enfrenta desafíos de motivación y empoderamiento.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Preguntas de análisis para guiar la reflexión. - Herramienta de videoconferencia para la interacción en grupos pequeños. - Espacio para la discusión grupal.
<p>3. Presentación y discusión - "Estrategias"</p>	<p>Presentación y reflexión</p>	<p>En esta actividad, se realiza una presentación interactiva sobre diferentes estrategias para motivar y empoderar al equipo docente. Se</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Presentación de PPT sobre estrategias de motivación y empoderamiento

		<p>abordan conceptos clave, se presentan ejemplos prácticos y se fomenta la participación de los participantes a través de preguntas y reflexiones en tiempo real. Después de la presentación, se divide a los participantes en grupos pequeños y se les asigna una estrategia específica para discutir y compartir ideas sobre cómo pueden implementarla en su práctica docente. Al final, se realiza una puesta en común para resaltar las ideas clave y promover el aprendizaje colaborativo.</p>	<p>en el liderazgo docente.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Herramienta de videoconferencia para la interacción en grupos pequeños. - Preguntas de discusión para los grupos pequeños.
--	--	--	---

CIERRE

Actividad	Estrategia	Descripción de la Actividad	Recursos
1. Karaoke de la motivación	Interpretaciones	Cantar estrofas con consejos de empoderamiento. Votación del mejor	Meet, Breakout rooms, grabación de videos

Anexos

Contenidos adicionales

Sugerencias sobre recursos adicionales que se podría considerar para enriquecer un estudio de casos sobre motivación y empoderamiento:

1. Artículos Relevantes:

Artículos, blogs o ensayos que aborden temas relacionados con la motivación y el empoderamiento. Proporcionar lecturas adicionales puede enriquecer la comprensión y generar más reflexiones entre los participantes.

2. Entrevistas en Podcast:

Explora entrevistas en podcasts con líderes inspiradores o expertos en motivación. Los participantes pueden escuchar estas entrevistas como complemento al estudio de casos.

3. Recursos Multimedia:

Considera utilizar imágenes, infografías o gráficos que refuercen los conceptos clave de motivación y empoderamiento. Estos recursos visuales pueden ser compartidos durante la sesión.

4. Libros Inspiradores:

Recomienda libros que aborden temas relacionados con la motivación y el empoderamiento. Puedes sugerir una lista de lecturas opcionales para aquellos participantes interesados en profundizar aún más.

Sesión 6

“Compromiso con la innovación y el cambio”

DATOS CONTEXTUALES:

Panel de expertos:

Líder educativo (moderador), Líder educativo con experiencia en innovación (responder preguntas del público, Especialistas en tecnología educativa (presentar recursos tecnológicos y responder preguntas del público).

Técnica : Foro

Duración : 01 hora y media.

OBJETIVO:

Cultivar una mentalidad innovadora, promoviendo la adopción de nuevas prácticas pedagógicas y tecnológicas para enriquecer la enseñanza.

INICIO

Actividad	Estrategia	Descripción de la Actividad	Recursos
1. Bienvenida y presentación	Exposición	El moderador presenta la sesión y el tema a tratar, y da la bienvenida a los participantes.	<u>Presentación de la sesión</u> PPT
2. Charla inspiradora	Exposición	El líder educativo con experiencia en innovación comparte su visión sobre el compromiso con la innovación y el cambio en la educación.	<u>Video de una charla inspiradora</u> <i>(insertará el enlace)</i>

DESARROLLO

Actividad	Estrategia	Descripción de la Actividad	Recursos
1. Panel de expertos	Exposición y discusión	Los especialistas en tecnología educativa presentan recursos tecnológicos innovadores y responden preguntas del público.	Recursos tecnológicos innovadores
2. Mesa redonda	Discusión grupal	Los participantes discuten sobre las barreras y oportunidades para la innovación y el cambio en la educación, y comparten experiencias y estrategias exitosas.	x
3. Taller de diseño thinking	Trabajo en equipo	Los participantes trabajan en equipos para diseñar soluciones innovadoras a desafíos en la educación utilizando la metodología de diseño thinking.	Guía de diseño thinking
4. Presentación de resultados	Exposición	Cada equipo presenta su proyecto de innovación o cambio y recibe feedback de los demás participantes.	x
5. Plan de acción	Trabajo individual	Los participantes desarrollan un plan de acción para implementar innovaciones y cambios en su práctica docente.	Plantilla de plan de acción <i>(insertar el enlace)</i>

CIERRE

Actividad	Estrategia	Descripción de la Actividad	Recursos
1. Reflexión y cierre	Reflexión grupal	Los participantes reflexionan sobre lo aprendido durante la sesión y establecen compromisos para implementar innovaciones y cambios en su práctica docente.	

Anexo

Encuesta de satisfacción

1. ¿Cómo calificaría la organización del foro (logística, horario, espacios, etc.)?
 - Excelente
 - Muy bueno
 - Bueno
 - Regular
 - Malo

2. ¿Cómo calificaría la calidad de las presentaciones y ponencias durante el foro?
 - Excelente
 - Muy bueno
 - Bueno
 - Regular
 - Malo

3. ¿Encontró útiles los recursos tecnológicos presentados durante el foro para su práctica docente?
 - Muy útiles
 - Útiles
 - Neutral
 - Poco útiles
 - Nada útiles

4. ¿Cómo calificaría la interacción y el diálogo con los ponentes y los demás participantes durante el foro?
 - Excelente
 - Muy bueno
 - Bueno
 - Regular
 - Malo

5. ¿Considera que el foro contribuyó a su desarrollo profesional en relación al compromiso con la innovación y el cambio en la educación?
 - En gran medida
 - En algo
 - Neutral
 - Poco
 - Nada

6. ¿Qué aspectos positivos destacaría del foro?

.....
.....
.....

7. ¿Qué aspectos negativos o sugerencias de mejora destacaría del foro?

.....
.....
.....

8. ¿Planea aplicar lo aprendido durante el foro en su práctica docente?

- Sí, en gran medida
- Sí, en alguna medida
- Neutral
- No, poco
- No, nada

9. ¿Recomendaría este foro a otros docentes o líderes educativos?

- Sí, sin duda
- Sí, probablemente
- Neutral
- No, probablemente no
- No, definitivamente no

10. ¿Tiene algún comentario adicional o sugerencia sobre el foro?

.....
.....
.....
.....

Sesión 7

“Desarrollo personal y profesional”

DATOS CONTEXTUALES:

Facilitadores: Coach o mentor educativo, Psicólogo educativo, Asesor pedagógico, Docente mentor.

Técnica : Estudio de casos

Duración : 1:45

OBJETIVO:

Apoyar el crecimiento integral de los docentes, ofreciendo oportunidades de desarrollo personal y profesional que impacten positivamente en su labor educativa.

INICIO

Actividad	Estrategia	Descripción de la Actividad	Recursos
1. Establecer un ambiente acogedor.	Recepción de participantes y registro de asistencia.	Recepción, lista de asistencia, marcadores.	Establecer un ambiente acogedor.
2. Bienvenida y presentación de los profesionales	Crear conexión emocional.	Introducción de los profesionales a cargo del foro y breve presentación sobre sus roles.	Presentación en PPT Micrófono.

DESARROLLO

Actividad	Estrategia	Descripción de la Actividad	Recursos
1. Panel de Experiencias	Inspira mediante testimonios.	Cada profesional comparte su experiencia y perspectiva sobre el desarrollo personal y profesional.	Panel de discusión, micrófonos, cámara.

2. Panel de Expertos	Conversatorio	Participación de los profesionales invitados en un diálogo abierto sobre desarrollo personal y profesional.	- Plataforma de videoconferencia. - Moderador para coordinar la discusión.
3. Foro Abierto: Metas y Desafíos	Fomentar la participación activa.	Los docentes comparten sus metas y desafíos profesionales. Cada profesional ofrece perspectivas y sugerencias.	Micrófonos. Parlante
4. Conferencia Magistral	Desarrollo Personal y Profesional	Charla a cargo del Coach o Mentor Educativo sobre claves para el crecimiento integral.	- Presentación visual. - Material de apoyo para la charla.
5. Sesión de Preguntas	Interacción Directa	Oportunidad para que los participantes hagan preguntas a los expertos.	- Moderador para gestionar preguntas.

CIERRE

Actividad	Estrategia	Descripción de la Actividad	Recursos
1. Agradecimiento y Clausura	Concluir la sesión de manera positiva.	Agradecimiento a los profesionales y participantes, cierre formal y despedida.	Palabras finales, presentación en PPT. - Video de Inspiración final.

Anexo

Instrumento de Evaluación para el foro.

1. Participación activa:

Puntuación del 1 al 5 (1: Mínima participación, 5: Máxima participación)

Comentarios:

.....
.....

2. Calidad de la discusión:

Puntuación del 1 al 5 (1: Poca profundidad, 5: Muy profunda)

Comentarios:

.....
.....

3. Cumplimiento de objetivos:

Puntuación del 1 al 5 (1: No se abordaron los objetivos, 5: Se abordaron completamente)

Comentarios:

.....
.....

4. Aprendizaje generado:

Puntuación del 1 al 5 (1: Poco aprendizaje, 5: Mucho aprendizaje)

Comentarios:

.....
.....

5. Evaluación de los profesionales:

Puntuación del 1 al 5 para cada profesional (1: Poco útil, 5: Muy útil)

Comentarios:

.....
.....

6. Satisfacción general:

Puntuación del 1 al 5 (1: Insatisfecho, 5: Muy satisfecho)

Comentarios:

.....
.....

7. Feedback constructivo:

Comentarios sobre qué aspectos podrían mejorarse y sugerencias.

.....
.....

8. Seguimiento post-foro:

¿Ha aplicado alguna estrategia o aprendizaje del foro en su práctica profesional desde entonces? (Sí/No)

Comentarios:

.....
.....

Sesión 8

“Docente mediador”

DATOS CONTEXTUALES:

Facilitadores: Coach profesional, Abogado mediador, Profesional de Recursos Humanos, Psicólogo organizacional, Profesor especializado en tutoría.

Técnica : Taller

Duración : 1:45

OBJETIVO:

Dotar de herramientas efectivas para abordar y resolver conflictos en el entorno escolar, promoviendo un clima de convivencia positiva.

INICIO

Actividad	Estrategia	Descripción de la Actividad	Recursos
1. Bienvenida y presentación	Exposición	Presentar la actividad del taller y sus objetivos. Presentar a los facilitadores: coach profesional, abogado mediador, profesional de recursos humanos, psicólogo organizacional y profesor especializado en tutoría.	PPT Equipo de audio y video.
2. Actividad de conexión	Dinámica grupal	Realizar una actividad de conexión para crear un ambiente de confianza y colaboración entre los participantes.	Historias compartidas escritas en hojas o verbalmente.

DESARROLLO

Actividad	Estrategia	Descripción de la Actividad	Recursos
1. Introducción a la resolución de conflictos	Exposición	Los facilitadores presentan conceptos básicos de resolución de conflictos, como tipos de conflictos, estilos de manejo de conflictos y etapas del proceso de resolución de conflictos.	Presentación de resolución de conflictos en  slideshare
2. Análisis de casos	Trabajo en grupo	Los participantes analizan casos prácticos de conflictos en el ámbito educativo y discuten posibles soluciones utilizando las herramientas de resolución de conflictos presentadas anteriormente.	Hojas de papel. Equipo de audio y video (casos prácticos de resolución de conflictos)
3. Role-playing	Simulación	Los participantes simulan situaciones de conflicto en el ámbito educativo y practican las habilidades de resolución de conflictos presentadas anteriormente.	Ejemplo de role-playing de resolución de conflictos
4. Reflexión y retroalimentación	Diálogo grupal	Los participantes reflexionan sobre lo aprendido durante el taller y reciben retroalimentación de los facilitadores y de sus compañeros.	

CIERRE

Actividad	Estrategia	Descripción de la Actividad	Recursos
1. Planes de acción	Compromiso individual	Los participantes desarrollan un plan de	Plantilla de plan de acción

		acción personalizado para aplicar las habilidades de resolución de conflictos en su práctica docente. El plan debe incluir objetivos específicos, actividades y plazos de implementación.	
2. Evaluación del taller	Encuesta	Los participantes completan una encuesta de evaluación del taller para proporcionar retroalimentación a los facilitadores y a los organizadores del programa de liderazgo transformacional.	<u>Encuesta de evaluación del taller</u>

Anexo 1

Encuesta de evaluación al taller.

1. ¿Cómo calificaría la claridad y la pertinencia de los objetivos del taller?
 - Excelente
 - Muy bueno
 - Bueno
 - Regular
 - Malo

1. ¿Cómo calificaría la calidad de los materiales y recursos proporcionados durante el taller?
 - Excelente
 - Muy bueno
 - Bueno
 - Regular
 - Malo

2. ¿Cómo calificaría la habilidad del facilitador para comunicarse de manera efectiva y clara?
 - Excelente
 - Muy bueno
 - Bueno
 - Regular
 - Malo

3. ¿Cómo calificaría la habilidad del facilitador para fomentar la participación y la interacción de los participantes?
 - Excelente
 - Muy bueno
 - Bueno
 - Regular
 - Malo

4. ¿Cómo calificaría la relevancia de las actividades y ejercicios realizados durante el taller para la resolución de conflictos en el contexto educativo?

- Excelente
- Muy bueno
- Bueno
- Regular
- Malo

5. ¿Cómo calificaría la utilidad de las herramientas y estrategias presentadas durante el taller para la resolución de conflictos en su práctica profesional?

- Excelente
- Muy bueno
- Bueno
- Regular
- Malo

6. ¿Cómo calificaría el ambiente general del taller en términos de comodidad, accesibilidad y facilidades?

- Excelente
- Muy bueno
- Bueno
- Regular
- Malo

7. ¿Tiene algún comentario o sugerencia adicional sobre el taller?

.....

.....

.....

.....

Validación de la propuesta:

Leyenda:

Muy adecuado : (MA) = 4 (11-12)

Bastante adecuado : (BA) = 3 (9-10)

Adecuado : (A) = 2 (7-8)

Poco adecuado : (PA) = 1 (5-6)

Inadecuado : (I) = 0 (0-4)

Tabla 6:

Validación de la propuesta, datos generales

Nº	Criterio por evaluar	Exp1	Exp2	Exp3	Total
01	Título de la propuesta	4	4	4	12
02	Presentación la estructura general de la propuesta	3	4	4	11
03	Coherencia entre los componentes de la propuesta	4	4	4	12
04	Relación jerárquica entre los componentes	3	4	3	10
05	Interrelación entre los componentes	3	4	3	10

Tabla 7:

Validación de contenido

Nº	Criterio por evaluar	Exp1	Exp2	Exp3	Total
01	El contenido es relevante para el desarrollo profesional de los líderes educativos	4	3	4	11
02	El contenido está basado en teorías sólidas en el campo del liderazgo	4	4	4	12

03	Los objetivos del programa están claramente definidos	4	4	4	12
04	Relación de los objetivos con las sesiones	4	3	4	11
05	El contenido es relevante para las necesidades y desafíos actuales de los líderes educativos.	4	4	4	12
06	Las fases y temas del programa se integran y se complementan entre sí.	4	3	3	10
07	El programa incluye métodos innovadores para el desarrollo del liderazgo.	4	4	4	12
08	En el modelo gráfico se evidencia la secuencia metodológica de la propuesta	4	4	4	12
09	El programa puede ser adaptado a diferentes contextos y necesidades de los participantes.	4	4	4	12
10	Los talleres propuestos ayudaran a solucionar el problema investigado.	4	3	4	11
11	Coherencia de la temática propuesta con los resultados del diagnóstico.	3	3	4	10
12	El contenido se puede aplicar de manera práctica en el contexto escolar y educativo.	3	4	4	11
13	Viabilidad de la estructura de la propuesta	4	4	4	12
14	El programa desarrolla habilidades clave para el liderazgo transformacional	4	4	4	12
15	La propuesta tiene coherencia con la Investigación.	4	4	4	12

Tabla 8:

Valoración Integral de Toda la Propuesta

Nº	Criterio por evaluar	Exp1	Exp2	Exp3	Total
01	Pertinencia de la metodología de la propuesta	4	4	4	12
02	Actualidad del conocimiento científico en la propuesta	4	4	4	12

03	Congruencia entre los componentes de la propuesta y demás elementos de la Investigación	4	4	3	1
04	El aporte de la validación de la propuesta contribuirá al objetivo de la investigación.	4	4	4	12

OPINIÓN EXPERTO:

a) Necesita mejorar b) regular () c) buena () d) muy buena (x)

VALORACIÓN:

.....
Mg. Dr. Juan Pedro Soplapuco Montalvo

Firma del evaluador

DNI 28104854

.....
Mg. Luis Fernando Chanta Chanamé

Firma del evaluador

DNI 16709489

.....
Mg. Víctor Raúl Villegas Vera

Firma del evaluador

DNI 28104854



PERÚ

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria

Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos

CONSTANCIA DE INSCRIPCIÓN EN EL REGISTRO NACIONAL DE GRADOS Y TÍTULOS

La Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos, a través del Ejecutivo de la Unidad de Registro de Grados y Títulos, deja constancia que la información contenida en este documento se encuentra inscrita en el Registro Nacional de Grados y Títulos administrada por la Sunedu.

INFORMACIÓN DEL CIUDADANO

Apellidos **SOPLAPUCO MONTALVO**
Nombres **JUAN PEDRO**
Tipo de Documento de Identidad **DNI**
Numero de Documento de Identidad **17404624**

INFORMACIÓN DE LA INSTITUCIÓN

Nombre **UNIVERSIDAD NACIONAL PEDRO RUIZ GALLO**
Rector **FRANCIS VILLENA RODRIGUEZ**
Secretario General **HAYDEE CHIRINOS CUADROS**
Director **FRANCIS VILLENA RODRIGUEZ**

INFORMACIÓN DEL DIPLOMA

Grado Académico **DOCTOR**
Denominación **DOCTOR EN CIENCIAS DE LA EDUCACION**
Fecha de Expedición **17/06/2005**
Resolución/Acta **827-2005-R**
Diploma **A555142**
Fecha Matrícula **Sin información (*****)**
Fecha Egreso **Sin información (*****)**

Fecha de emisión de la constancia:
09 de Enero de 2024



CÓDIGO VIRTUAL 0001634111

ROLANDO RUIZ LLATANCE
EJECUTIVO
Unidad de Registro de Grados y Títulos
Superintendencia Nacional de Educación
Superior Universitaria - Sunedu

Esta constancia puede ser verificada en el sitio web de la Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria - Sunedu (www.sunedu.gob.pe), utilizando lectora de códigos o teléfono celular enfocando al código QR. El celular debe poseer un software gratuito descargado desde internet.

Documento electrónico emitido en el marco de la Ley N° Ley N° 27269 – Ley de Firmas y Certificados Digitales, y su Reglamento aprobado mediante Decreto Supremo N° 052-2008-PCM.

(*) El presente documento deja constancia únicamente del registro del Grado o Título que se señala.

(*****) La falta de información de este campo, no involucra por sí misma un error o la invalidez de la inscripción del grado y/o título, puesto que, a la fecha de su registro, no era obligatorio declarar dicha información. Sin perjuicio de lo señalado, de requerir mayor detalle, puede contactarnos a nuestra central telefónica: 01 500 3930, de lunes a viernes, de 08:30 a.m. a 4:30 p.m.



PERÚ

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria

Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos

CONSTANCIA DE INSCRIPCIÓN EN EL REGISTRO NACIONAL DE GRADOS Y TÍTULOS

La Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos, a través del Ejecutivo de la Unidad de Registro de Grados y Títulos, deja constancia que la información contenida en este documento se encuentra inscrita en el Registro Nacional de Grados y Títulos administrada por la Sunedu.

INFORMACIÓN DEL CIUDADANO

Apellidos **CHANTA CHANAME**
Nombres **LUIS FERNANDO**
Tipo de Documento de Identidad **DNI**
Numero de Documento de Identidad **16709489**

INFORMACIÓN DE LA INSTITUCIÓN

Nombre **UNIVERSIDAD NACIONAL PEDRO RUIZ GALLO**
Rector **MARIANO AGUSTIN RAMOS GARCIA**
Secretario General **MIGUEL ANGEL JIMENEZ GAMARRA**
Director **JUAN EDUARDO AGUINAGA MORENO**

INFORMACIÓN DEL DIPLOMA

Grado Académico **MAESTRO**
Denominación **MAESTRO EN CIENCIAS DE LA EDUCACION
CON MENCION EN GERENCIA EDUCATIVA ESTRATEGICA**
Fecha de Expedición **25/09/2013**
Resolución/Acta **298-2013-CU**
Diploma **A1597027**
Fecha Matrícula **Sin información (*****)**
Fecha Egreso **Sin información (*****)**

Fecha de emisión de la constancia:
09 de Enero de 2024



CÓDIGO VIRTUAL 0001634115

ROLANDO RUIZ LLATANCE
EJECUTIVO
Unidad de Registro de Grados y Títulos
Superintendencia Nacional de Educación
Superior Universitaria - Sunedu

Esta constancia puede ser verificada en el sitio web de la Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria - Sunedu (www.sunedu.gob.pe), utilizando lectora de códigos o teléfono celular enfocando al código QR. El celular debe poseer un software gratuito descargado desde internet.

Documento electrónico emitido en el marco de la Ley N° Ley N° 27269 – Ley de Firmas y Certificados Digitales, y su Reglamento aprobado mediante Decreto Supremo N° 052-2008-PCM.

(*) El presente documento deja constancia únicamente del registro del Grado o Título que se señala.

(*****) La falta de información de este campo, no involucra por sí misma un error o la invalidez de la inscripción del grado y/o título, puesto que, a la fecha de su registro, no era obligatorio declarar dicha información. Sin perjuicio de lo señalado, de requerir mayor detalle, puede contactarnos a nuestra central telefónica: 01 500 3930, de lunes a viernes, de 08:30 a.m. a 4:30 p.m.



PERÚ

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria

Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos

CONSTANCIA DE INSCRIPCIÓN EN EL REGISTRO NACIONAL DE GRADOS Y TÍTULOS

La Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos, a través del Ejecutivo de la Unidad de Registro de Grados y Títulos, deja constancia que la información contenida en este documento se encuentra inscrita en el Registro Nacional de Grados y Títulos administrada por la Sunedu.

INFORMACIÓN DEL CIUDADANO

Apellidos **VILLEGAS VERA**
Nombres **VICTOR RAUL**
Tipo de Documento de Identidad **DNI**
Numero de Documento de Identidad **28104854**

INFORMACIÓN DE LA INSTITUCIÓN

Nombre **UNIVERSIDAD NACIONAL PEDRO RUIZ GALLO**
Rector **MARIANO AGUSTIN RAMOS GARCIA**
Secretaría General **LILIA CONSUELO RAMOS CULQUI**
Director **JUAN EDUARDO AGUINAGA MORENO**

INFORMACIÓN DEL DIPLOMA

Grado Académico **MAESTRO**
Denominación **MAESTRO EN CIENCIAS DE LA EDUCACION
CON MENCION EN DOCENCIA Y GESTION UNIVERSITARIA**
Fecha de Expedición **02/10/14**
Resolución/Acta **361-2014-CU**
Diploma **A1761859**
Fecha Matrícula **Sin información (****)**
Fecha Egreso **Sin información (****)**

Fecha de emisión de la constancia:
09 de Enero de 2024



CÓDIGO VIRTUAL 0001634124

ROLANDO RUIZ LLATANCE
EJECUTIVO
Unidad de Registro de Grados y Títulos
Superintendencia Nacional de Educación
Superior Universitaria - Sunedu

Esta constancia puede ser verificada en el sitio web de la Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria - Sunedu (www.sunedu.gob.pe), utilizando lectora de códigos o teléfono celular enfocando al código QR. El celular debe poseer un software gratuito descargado desde internet.

Documento electrónico emitido en el marco de la Ley N° Ley N° 27269 – Ley de Firmas y Certificados Digitales, y su Reglamento aprobado mediante Decreto Supremo N° 052-2008-PCM.

(*) El presente documento deja constancia únicamente del registro del Grado o Título que se señala.

(****) La falta de información de este campo, no involucra por sí misma un error o la invalidez de la inscripción del grado y/o título, puesto que, a la fecha de su registro, no era obligatorio declarar dicha información. Sin perjuicio de lo señalado, de requerir mayor detalle, puede contactarnos a nuestra central telefónica: 01 500 3930, de lunes a viernes, de 08:30 a.m. a 4:30 p.m.

Autoguardado V aiken Walter Ca... Guardado en Este PC Walter Carranza Noriega

Archivo Inicio Insertar Disposición de página Fórmulas Datos Revisar Vista Automatizar Ayuda

Comentarios Compartir

Portapapeles Fuente Alineación Número Estilos Celdas Edición Complementos Analizar datos

C8 = 4

	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O
1	<i>Diseñado por Jamer Mirez</i>														
2	<i>Inserte valores</i>														
3	<i>min</i>	1													
4	<i>max</i>	4													
5	<i>k</i>	3	(numero de respuestas - 1)												
6			IC												
7			V-1	V-2	V-3	Media	DE	V de Aiken	Interpretacion V						
8	item1	Claridad	4	4	4	4.00	0.00	1.000	VALIDO						
9		Pertinencia	4	4	4	4.00	0.00	1.000	VALIDO						
10		Relevancia	4	4	4	4.00	0.00	1.000	VALIDO						
11	item2	Claridad	4	4	4	4.00	0.00	1.000	VALIDO						
12		Pertinencia	4	4	4	4.00	0.00	1.000	VALIDO						
13		Relevancia	4	4	4	4.00	0.00	1.000	VALIDO						
14	item3	Claridad	4	4	4	4.00	0.00	1.000	VALIDO						
15		Pertinencia	4	4	4	4.00	0.00	1.000	VALIDO						
16		Relevancia	4	4	4	4.00	0.00	1.000	VALIDO						
17	item4	Claridad	4	4	4	4.00	0.00	1.000	VALIDO						
18		Pertinencia	4	4	4	4.00	0.00	1.000	VALIDO						
19		Relevancia	4	4	4	4.00	0.00	1.000	VALIDO						

Trabajo C Producción T Hoja3 Promedio: 4 Recuento: 423 Suma: 1692

Accesibilidad: es necesario investigar

7:27 22/11/2023