



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO**

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

**Liderazgo transformacional para el desempeño docente en la institución  
educativa Juan Velazco Alvarado Huayabamba – Cañaris**

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO:**

Maestra en Administración de la Educación

**AUTORA:**

Cobeñas Effio, Fany Cecilia (ORCID: 0000-0002-2025-7490)

**ASESOR:**

Dr. Guevara Paico, Ulises Wigberto (ORCID: 0000-0002-3820-0978)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Gestión y Calidad Educativa

**CHICLAYO – PERÚ**

**2021**

### **Dedicatoria**

Se la dedico al forjador de mi camino, tu ayuda ha sido fundamental, esta tesis no fue fácil, pero siempre estuviste motivándome y ayudándome, hasta donde tus alcances lo permitieran mi amor.

Fany Cecilia

### **Agradecimiento**

Mi más sincero agradecimiento a mis padres por el apoyo incondicional que estuvieron en todo momento apoyándome para ser realidad este estudio de investigación, sin ellos no lo hubiese realizado. De igual forma, quiero agradecer infinitamente a los maestros y compañeros que, con sus enseñanzas durante todo el proceso de la maestría, y a todas aquellas personas que colaboraron con la culminación del presente trabajo de investigación.

Fany Cecilia

## Índice de contenidos

|   |     |
|---|-----|
| Carátula .....  | i   |
| Dedicatoria .....   | ii  |
| Agradecimiento .....                                      | iii |
| Índice de contenidos .....                                | iv  |
| Índice de figuras .....                                   | v   |
| Resumen .....   | vi  |
| Abstract.....   | vii |
| I. INTRODUCCIÓN.....                                      | 1   |
| II. MARCO TEÓRICO .....                                   | 4   |
| III. METODOLOGÍA.....                                     | 13  |
| 3.1. Diseño y tipo de investigación.....                  | 13  |
| 3.2. Variable y operacionalización .....                  | 14  |
| 3.3. Población, muestra y muestreo .....                  | 16  |
| 3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos..... | 17  |
| 3.5. Procedimientos .....                                 | 18  |
| 3.6. Método de análisis de datos .....                    | 19  |
| 3.7. Aspectos éticos.....                                 | 19  |
| IV. RESULTADOS.....                                       | 20  |
| V. DISCUSIONES.....                                       | 29  |
| VI. CONCLUSIÓN .....                                      | 35  |
| VII. RECOMENDACIONES.....                                 | 36  |
| VIII. PROPUESTA .....                                     | 37  |
| REFERENCIAS .....   | 39  |
| ANEXOS .....  | 44  |

## Índice de figuras

|                  |   |           |
|------------------|---|-----------|
| <b>Figura 1</b>  | <i>Establece relaciones de empatía con el grupo</i>                             | <b>20</b> |
| <b>Figura 2</b>  | <i>Expresa sus opiniones y sentimientos sin agredir a otros</i>                 | <b>21</b> |
| <b>Figura 3</b>  | <i>Reacciona positivamente ante la crítica constructiva</i>                     | <b>22</b> |
| <b>Figura 4</b>  | <i>Utiliza diversas estrategias, métodos y medios y materiales</i>              | <b>23</b> |
| <b>Figura 5</b>  | <i>Orienta el aprendizaje con sus propuestas innovadoras</i>                    | <b>24</b> |
| <b>Figura 6</b>  | <i>Promueve el conflicto cognitivo en base a situaciones<br/>problemas</i>      | <b>25</b> |
| <b>Figura 7</b>  | <i>Estimula la reflexión en el aprendizaje de los escolares</i>                 | <b>26</b> |
| <b>Figura 8</b>  | <i>Propicia eventos para mejorar el clima organizacional<br/>entre docentes</i> | <b>27</b> |
| <b>Figura 9</b>  | <i>Participo en actividades de proyección social con la<br/>comunidad</i>       | <b>28</b> |
| <b>Figura 10</b> | <i>La teoría del liderazgo transformacional de Bernard Bass</i>                 | <b>38</b> |

## Resumen

La presente investigación, como propósito de estudio diseñar un programa de Liderazgo Transformacional, para mejorar el desempeño docente de la Institución Educativa Juan Velazco Alvarado, Huayabamba – 2020” Cañaris, provincia de Ferreñafe, es una exploración que busca identificar y explicar aquellas habilidades y cómo estas pueden influenciar en el desempeño docente sin buscar algunas otras aplicaciones de carácter cuantitativo. La población de estudio está conformada por 14 docentes del nivel secundaria. Los instrumentos de recojo de datos, validados por tres expertos, son la guía de encuesta de opinión, de alternativas cerradas. El procesamiento, análisis e interpretación de información se realizó a través del método estadístico cuyos resultados evidenciaron que el manejo de habilidades para el desempeño docente, es deficiente porque se observa que un 39 % y 38% respectivamente del promedio de docentes a veces y casi siempre cumplen con actividades que desarrollan empatía con los demás, el respeto vertical de las opiniones vertidas por el grupo y actuar de manera positiva frente a una crítica constructiva, para fortalecer estos resultados se optó por el diseño de este incentivo, el cual consta de cuatro dimensiones fundamentales como son: Influencia - idealizada, motivación - inspiracional, estimulación – intelectual y consideración individualizada.

**Palabras clave:** Programa, liderazgo transformacional, desempeño docente.

## **Abstract**

The present research, as a study purpose, to design a Transformational Leadership program to improve the teaching performance of the Juan Velazco Alvarado Educational Institution, Huayabamba - 2020 "Cañaris, Ferreñafe province, is an exploration that seeks to identify and explain those skills and how These can influence the teaching performance without looking for some other applications of a quantitative nature. The study population is made up of 14 secondary school teachers. The data collection instruments, validated by three experts, are the opinion survey guide, of closed alternatives. The processing, analysis and interpretation of information was carried out through the statistical method, the results of which showed that the management of skills for teaching performance is deficient because it is observed that 39% and 38% respectively of the average number of teachers sometimes and almost always They carry out activities that develop empathy with others, vertical respect for the opinions expressed by the group and act positively in the face of constructive criticism. To strengthen these results, the design of this incentive was chosen, which consists of four dimensions Fundamentals such as: Influence - idealized, motivation - inspirational, stimulation - intellectual and individualized consideration.

**Keywords:** Program, transformational leadership, teacher performance.

## I. INTRODUCCIÓN

Actualmente está problemática en la gestión del desempeño docente, está siendo vigilada por los actores educativos, especialmente en el proceso didáctico, las quejas apuntan a la labor de los maestros en el aula, y lo hacen en forma ordenada acudiendo a las instancias superiores de las instituciones educativas, llegando inclusive a los órganos rectores.

El proceso de investigación sobre el desempeño de los docentes en clases, ha pasado a través del tiempo por ser descriptiva y comprendida de diferentes formas a raíz de varios modelos que intentaron dar cuenta de cómo los docentes planean sus actividades, toman decisiones pertinentes y desarrollan sus actividades en las aulas donde laboran (Salto & Cendón, 2019).

El docente es cómplice de esta problemática en honor a su carencia de capacitación, del corporativismo, del adaptarse a una profesión que excluye a los mejores, e inclusive son parte de la solución porque sin la participación activa, compromiso serio y la predisposición de dedicación de los maestros será difícil contrarrestar la discriminación y la desigualdad educativa (Vaillant, 2016).

Esta situación y otras en nuestro país han ido modelando una fuerza a la resistencia a todo lo que tenga que ver con el sistema educativo y desempeño docente. Sin lugar a duda, esto es producto de una cultura de formación docente, para ser únicamente mecanizadores de la enseñanza, sin reflexionar que ellos deberíamos ser forjadores de conocimientos e investigadores de los procesos de enseñanza y aprendizaje (Cuenca, 2020).

Los maestros cuando no proceden responsablemente, se sienten indignados emocionalmente y con baja autoestima por estar en desacuerdo con los normas morales y éticos, trayendo consigo el desánimo y desinterés en su labor pedagógica, e inclusive de sentir incomodidad personal y ética profesional (Escribano, 2018).

Por lo tanto, la identificación y análisis debe enfocarse en el nuevo enfoque por competencia de la política educativa y por otra parte centrarse en los aportes



científicos de técnicos profesionales altamente capacitados y siendo conocedores de su contexto, la realidad del sistema educativo y la formación docente en cuestión (Galán, 2017)

Una cosa es modelar una herramienta estratégica de carácter político y darle cumplimiento a como de lugar por autoritarismo, y otra es observando aquellos elementos del contexto con los actores involucrados, el desempeño docente debe concretarse en una concepción clara y bien consensuada para la mejora continua de la práctica pedagógica y la calidad educativa responde sobre el diseño o modelo de sus propias características que tiene el docente (Gómez & Valdez, 2019).

Se tiene que promover La Gestión Curricular a través la implementación de un modelo de fortalecimiento de las practicas pedagógicas dirigidas por el directivo que pueda coadyuvar a la mejora de los logros de aprendizaje, concientizando uso apropiado de estrategias innovadoras en el desarrollo de las competencias y capacidades planificadas, a través de un trabajo colaborativo propiciada por el directivo en relación a la comunidad educativa (Valdivia, 2018).

Los mismos docentes consideran que está debe contar con un buen líder, en este caso el director, quien deberá mantener una comunicación abierta al dialogo con los docentes y padres de familia, para involucrarlos en el trabajo colaborativo (Martínez et ál., 2016).

Por tanto, el Estado deberá valorar la actividad docente, y reconocerla como verdadero motor del desarrollo del país; otorgarles el verdadero sentido y valor a la educación, ye sea en niveles básicos u otros más avanzados, pues sus hijos, hijas y representados requieren acompañamiento en estos procesos de formación; las Instituciones educativas comprometerse y luchar con recobrar espacios, aportando de manera significativa a la calidad de la enseñanza como práctica de responsabilidad social (Núñez et ál., 2019).

En las escuelas y colegios, encontramos realidades preocupantes referentes a la falta de compromiso, toma de decisiones, algunos maestros no quieren participar en labores de proyección social aduciendo que es función del directivo. Hay negatividad en cuanto a la gestión escolar en colaborar y cooperar en acciones que apunten a la superación y al progreso de la entidad. Las asambleas institucionales

son improductivas, no se toman acuerdos, hay falta de respeto mutuo y oposición a las decisiones consensuadas (Surco, 2018).

Identificando el problema de concientizar y crear un modelo y desarrollo del proceso educativo nos interrogamos el siguiente problema: ¿Cómo un modelo de programa de Liderazgo Transformacional mejora el desempeño del docente de la I.E. Juan Velasco Alvarado” Huayabamba - Cañaris?

La actuación del docente es una pieza importante en limitar o fomentar algunos cambios en el sistema, o que existan aquellas condiciones pertinentes que involucran al dialogo y la comunicación, el excelente trabajo y sério compromiso para desarrollar experiencias de aprendizajes de la mejor manera posible es que los estudiantes logren sus aprendizajes esperados de esta manera se concreta mejorar los estándares educativos en las organizaciones. Por lo tanto, es trascendente que exista un liderazgo que concientice y motive a sus trabajadores a lograr sus objetivos y metas personales y profesionales (Galán, 2017).

De acuerdo a esto, es necesario, organizar e implementar un programa de estrategia de intervención para la convivencia deseable en la escuela. En está investigación nos planteamos como objetivo general: Proponer un programa de liderazgo transformacional, para mejorar el desempeño docente en la Institución Educativa, Juan Velasco Alvarado de Huayabamba - Cañaris; y como objetivos específicos: (a) identificar el nivel de desempeño docente en la Institución Educativa Juan Velasco Alvarado de Huayabamba- Cañaris. (b) Diseñar un Programa de Liderazgo Transformacional, para fortalecer el desempeño docente en la institución educativa Juan Velasco Alvarado de Huayabamba - Cañaris. (c) Validar mediante juicio de expertos, la propuesta del Programa de Liderazgo Transformacional, para mejorar el desempeño docente de la Institución Educativa Juan Velasco Alvarado de Huayabamba- Cañaris.

## II. MARCO TEÓRICO

El presente trabajo de investigación está orientada al análisis de las percepciones, acciones entre los docentes, así como las situaciones que han venido experimentando ante la problemática actual del desempeño docente. En este sentido, se considera desarrollar formas de intercambio de saberes entre profesores, puesto que son necesarios ciertos mecanismos que permitan hacer frente a un contexto social, móvil, cambiante e incierto dentro del ámbito educativo. Esto debe entenderse como una oportunidad en promover y desarrollar estudiantes con un enfoque transformacional que obtenga resultados productivos y positivos durante el proceso del aprendiz, esto significa que el docente se haga un auto diagnóstico e identifique cómo desarrolla su labor docente, qué estrategias de aprendizaje está aplicando en práctica y qué contenidos enseña (Soria et ál., 2020). Al revisar estudios internacionales sobre el tema se menciona a (Jiménez, 2014, citado en Pérez, 2017) presentó, su tesis denominada la Relación que existe entre el liderazgo transformacional de directivos, el aspecto motivacional para el trabajo y el desempeño docente de la católica de Colombia. La presentación muestra que tiene como objeto de estudio de la investigación fue de setenta y tres maestros de la I.E, por lo cual está constituida por 7 programas o estudios académicos. Por lo tanto, se concluye que mientras desarrollemos estrategias basadas en un estilo de liderazgo compartido es probable que mejore la práctica pedagógica del docente y la gestión escolar.

Para (González, 2015, citado en Guzmán, 2019) por su tesis denominada; “Liderazgo en dirección para el desempeño laboral de los docentes de la Universidad Santa María, utilizó el elemento de valoración la encuesta aplicada para cuarenta y cinco maestros y para una cierta cantidad de docentes (45), el modelo o tipo de investigación es el de aspecto transversal y correlacional. Se obtuvo los siguientes resultados que se menciona a continuación: los directivos poco invierten y contribuyen al proceso educativo y el modelo de liderazgo pedagógico se tiene que transformar para que los maestros logren sus propósitos. (p.17). en conclusión, la importancia del liderazgo directivo competente a través del trabajo en equipo y colaborativo logre concretar los objetivos deseados por parte del docente en los logros de aprendizajes del estudiante para valorar la labor del desempeño docente.

En el ámbito nacional se cita a (Huillca, 2015) En su investigación denominada “Liderazgo transformacional y desempeño docente en Historia - Monterrico. Empleo la muestra total cincuenta (50) maestros empleando la técnica del cuestionario para las variables correspondientes, el modelo de diseño es correlacional de tipo descriptivo. Se puede concluir que se presenta una interrelación importante entre las variables. El sistema liderazgo directivo que se presenta en la I.E. toma como modelo la transformación colectiva en beneficio del estudiante. Se puede concluir que la base fundamental para fortalecer el sistema educativo y el progreso de los aprendizajes de los estudiantes es que los docentes estén bien capacitados, preparados y guiados por el buen liderazgo del directivo que posee la institución educativa.

Según Cuarite (2016), la investigación denominada: “El Liderazgo transformacional y desempeño docente I.E de Ica ” donde se precisa la similitud existente entre el liderazgo transformacional con el rendimiento del docente de Ica durante el año académico 2016, donde se empleó un muestreo poblacional de 110 y otra muestra de 85 docentes y se empleó la encuesta a cerca del rendimiento académico del docente que tenía como propósito precisar el acto relativo del modelo entre el Liderazgo transformacional con el desempeño del maestro por lo que, concluye y manifiesta que lo determinante de la teoría del liderazgo es fomentar en los docentes otra manera de visión y concepción en cuanto a la capacitación y autoformación en la forma de educar y enseñar y lograr un óptimo desempeño en sus labores pedagógicas.

Según Barboza (2017), desarrollo su tesis denominada “Liderazgo directivo y desempeño docente en instituciones educativas del nivel inicial. Gel 07- Chorrillos; tuvo como propósito investigativo proponer lo siguiente: “conocer cierta similitud importante sobre la concepción del líder positivo y como el docente desarrolla con efectividad su práctica pedagógica del nivel inicial. Por lo que se concluye que los docentes deben ser unos verdaderos líderes, innovadores y generadores de propuestas novedosas que tengan efectos positivos en la gestión escolar (p.10).

Por otro lado, en el ámbito local, dentro de los investigadores locales tenemos a Sánchez (2017), en su investigación titulada “El liderazgo transformacional: las estrategias de intervención para mejorar la calidad del desempeño laboral en la I.E N° 11534 “José Campos Peralta de Pítipo, jurisdicción de la provincia de

Ferreñafe, perteneciente a la Región Lambayeque, 2017” expresan que el proceso de organización es fundamental la existencia de un líder que tengan sentido de pertenencia para estimular y articular los procesos y modelos de la gestión escolar en el ámbito educativo. Se concluye que es importante y trascendental la conducción del liderazgo en la institución para salvaguardar el buen funcionamiento institucional y pedagógico donde el docente se sienta comprometido y motivado en desarrollar su quehacer pedagógico.

Según Valdivia (2020), la investigación denominada un Modelo de gestión para fortalecer la labor y el desempeño docente de la I.E.P de Lambayeque tuvo como propósito desarrollar un modelo en gestión y fortalecer la práctica pedagógica en la I.E.P - Un Nuevo Pátapo de Lambayeque - 2020. Presentó un modelo de proyecto investigativo basado en la triangulación concurrente con un muestreo de 32 profesores. En conclusión, para mejorar nuestro rol de formadores necesitamos empoderarnos de propuestas y modelos de gestión para articular las estrategias y los procesos pedagógicos en la búsqueda de obtener mejores resultados

Según González y Subaldo (2015), en su investigación denominada: “Opiniones sobre el desempeño docente y sus repercusiones en la satisfacción Profesional y personal de los profesores” de España y Perú; donde se precisa que el origen fundamental del problema docente está orientada a las situaciones o factores del mismo proceso de enseñanza y las imposiciones que influyen sobre los mismos y nunca antes los profesores estaban presionados a demandas tan desafiantes y opositoras por parte de la gerencia administrativa, de los estudiantes, del propio padre de familia y el colectivo social en su conjunto.

Según Salvador (2018), en su trabajo científico denominado: “Liderazgo de los directivos y compromiso organizacional Docente” propone como base principal que los docentes tengan la capacidad de instruir personas que sean solidarias, críticas, reflexivas, emprendedoras y transformadoras que a través de un diagnóstico y un análisis para solucionar los problemas que se presentan en la vida cotidiana. Además, buscar las herramientas pertinentes para emprender algo mejor y ser más tolerante con el prójimo para generar el respeto como parte de nuestra honorabilidad y la construcción de relaciones sociales más duraderas y productivas. En lo consecuente, el acompañamiento pedagógico nace como una alternativa para mejorar el desempeño docente y la necesidad de brindar asistencia técnica, para

que éstos mejoren su desempeño en el desarrollo de los procesos de aprendizaje enseñanza y como consecuencia elevar el nivel de logro de aprendizaje de los estudiantes (Yana & Adco, 2018).

Por otro lado, también se señala fundamentalmente el desarrollo de las competencias sociales e interculturales para demostrar la valía y el buen trato del docente a sus estudiantes y viceversa sobre todo la concepción ética y democrática del docente (Martínez et ál., 2016).

La buena práctica pedagógica es dependiente de las buenas relaciones sociales que se percibe en el colegio y el mérito del directivo que perciba con el maestro. Un maestro mal motivado que no se le estimule sus resultados es probable que se traduzca en un pobre proceso académico provocado por la falta de juicio crítico del directivo a la autoridad. El docente, en todo caso, obtendrá un excelente desenvolvimiento siempre y cuando se encuentre satisfecho con su trabajo y se sienta con total tranquilidad y con la plena certeza con sus miembros del equipo y demás familiares obtengan resultados positivos. Además, el colectivo docente obtendrá estos logros siempre y cuando esté preparado y actualizado académicamente y fomente capacidades desarrolladoras en los estudiantes (Guzmán, 2019).

Según (Martínez et ál., 2016) en su investigación titulada: “El desempeño docente y la calidad educativa” sostiene y afirma que los docentes deben contar con un buen líder, en este caso el director, o el equipo directivo quien debe fomentar una comunicación asertiva y eficiente con los maestros y padres de familia, para involucrarlos en el trabajo en equipo y colaborativo. Al mismo tiempo, es indispensable que la comunidad educativa, identificado sus fortalezas y haciendo un diagnóstico de las necesidades, se formule un plan de acciones de mejora y donde se precisen objetivos y metas proyectivas que se pretenden alcanzar. Por lo consiguiente, las responsabilidades del docente son compartidas con el único fin pedagógico mejorar la calidad educativa y optimizar el desempeño profesional del docente.

Según Fernández (2019), en su investigación denominada: “Calidad del desempeño docente” se puede concluir, que persiste o justifica que la capacidad y calidad de desempeño del maestro es proponiendo o promoviendo un excelente servicio educativo en el marco formativo de su desenvolvimiento como tal; es decir,

mientras sea más eficiente sea la labor por parte de los docentes, mucho mayor será la calidad educativa a función de los resultados obtenidos, esto significa que habido un gran fortalecimiento de las capacidades continuas que demuestran un óptimo desempeño del docente en la actualidad.

Según Ledesma et ál. (2019), en su informe titulado: “Gestión educativa y desempeño docente en instituciones educativas inclusivas de Primaria” la identidad del docente en el estado situacional en que vivimos cumple una función de retador y facilitador de los aprendizajes, esto se debe a que ha tenido un cambio de actitud convirtiéndose en un protagonista principal en el aula en favor de los estudiantes, en consecuencia, la docencia es un factor clave para generar cambio de conciencia en todos los jóvenes del país para promover acciones y actividades en beneficio de la sociedad en su conjunto. El presente trabajo investigativo se fundamenta en el modelo teórico del liderazgo transformacional de Bass y Burns tal como lo manifiestan determinados investigadores, priorizando a un sistema o conjunto de capacidades o habilidades directivas gerenciales que posee un líder para encaminar un grupo de personas, en los modos de convivir y pensar, proponiendo alternativas para mejorar sus logros. Por lo tanto, se presentan algunas concepciones más importantes en dicha investigación.

Con respecto a la delimitación conceptual de desempeño docente está enmarcada y conformada por aquellas actividades o programas que forman parte de un plan estratégico de investigación en concordancia con los planes de Estudios que van dirigidas a solucionar situaciones problemáticas en el ámbito educativo. Significa que en el desempeño profesional, el maestro es un transformador y generador de ideas y construcciones de la cultura, aquel que crea experiencias innovadoras de aprendizaje con sus estudiantes y es el motor y motivo fundamental para fortalecer la práctica pedagógica en relación a la lógica y modelo de perfil concebido en su desarrollo y formación profesional (Galán, 2017).

La intervención del acompañante docente es el protagonista principal en el aspecto metodológico, como un constructor clave en desarrollar acciones y actividades que de manera recurrente sean aplicados por los mismos maestros, para fomentar las transformaciones conducidas al desarrollo eficaz y eficiente del proceso docente educativo (Galán, 2017).

Entendiéndose que se necesita de la participación activa en su conjunto de todos los protagonistas del proceso de enseñanza aprendizaje, cuales quiera que sea, es el responsable de su labor pedagógica y lo asimile de la mejor manera posible; por otro lado, los directivos en la búsqueda de la identificación escolar y con el compromiso de fomentar del liderazgo compartido y efectivo, conduzcan al colectivo docente a formar parte del equipo que trabaje de manera colaborativa para lograr los objetivos planteados (Martínez et ál., 2016).

Por otro lado, quien se suma al esfuerzo es el directivo que soluciona situaciones problemáticas vinculadas al plano pedagógico, además vincula proyectos innovadores socializando prácticas sociales, saberes académicos, el rigor de científicidad, el tema económico, los esquemas sociales, entre otros, etc., esto se configura y se desarrolla con un buen trabajo en equipo, donde las responsabilidades educativas son compartidas dentro y fuera de la institución y para tener una visión más clara y panorámica del actuar docente en el servicio educativo (Herrera & Tobón, 2017).

Cabe señalar, de acuerdo con la investigación de Covarrubias y Mendoza (2013), manifiestan que la contundencia y la eficiencia del maestro están catalogada por el desarrollo de habilidades o capacidades innatas del docente para manejar de la mejor manera las diversas acciones que se presentan en el aula. Es decir, el rendimiento que tiene cada docente es el único que puede tener el control en sí mismo para ser el responsable del éxito o fracaso del estudiante y de lo contrario se buscaría otros mecanismos o estrategias que se aplicarían para solucionar y mejorar el aprendizaje de los estudiantes en función de sus competencias pedagógicas adquiridas.

La eficacia docente depende en gran parte de los objetivos y el contexto en que se encuentren; la diversidad y los múltiples factores que condicionan al sistema y a veces no forma parte del diagnóstico real y situacional es aquí donde se deberían construirse sobre la base de un modelo de enseñanza eficiente donde conceptúe la gama de conocimientos, habilidades conductuales que al fortalecerse y se observa y se justifica la calidad o eficacia docente. Entonces tomando como referencia estos datos, sumados al modelo, se sugiere la evaluación de componentes específicos para identificar fortalezas y debilidades del desempeño del docente. De la misma forma, se presume de manera explícita, modelar



experiencias y actividades auténticas y mejores prácticas docentes que contribuyan como apoyo en el trabajo del docente (Martínez, 2013).

Los procesos teóricos manifiestan que la actitud motivacional y la capacidad de reacción, pueden promover en el docente, una estimulación intrínseca para desarrollar una práctica pedagógica con un enfoque socio crítico y la mejora continua de los procesos de los aprendizajes de los estudiantes (García, 2019).

Para Huillca (2015), en aspectos de rendimiento o competencia del docente, es una definición que busca en términos breves sintetizar el sin números de actividades, seguimiento, acompañamiento y las prácticas sociales que reflejan el buen desempeño del docente, del mismo modo, la personalidad del docente está inmerso en su propia forma de actuar. Las cualidades del docente siempre van influir en el estado anímico del ritmo y desempeño académico. Por lo tanto, la concepción más clara en cuanto a las habilidades, cualidades o estados conductuales del docente, van a influir en los logros de aprendizaje de los estudiantes, donde el logro de los aprendizajes responde a los objetivos específicos propuestos, inclusive aquellos objetivos más complejos se logran empleando habilidades y estrategias pertinentes (p.30).

Para (Hernández, citado en Huillca, 2015), el maestro debe diagnosticar e investigar los contenidos conceptuales del proceso del aprendizaje responda al proceso de asimilación conceptual esté acorde con las características y contexto del estudiante y saber llegar al alumno a través de un lenguaje sencillo claro e inteligible. Entonces la interacción docente - estudiante, es una relación dialógica y el sentido abierto para la comunicación. Desde el aula, la labor y el sacrificio docente tiene que modelarse el proceso investigativo, teniendo en cuenta los procesos de planeamiento y planificación curricular y el enfoque de evaluación de los y para los aprendizajes de los estudiantes, tomando en cuenta el proceso afectivo y comunicativo con los mismos. Cabe señalar, que estos procesos manejados por el docente, debe generar cambios positivos en el estudiante.

Según Chabienato (2014), entendiéndose que el proceso del liderazgo tiene presencia significativa en las organizaciones financieras y en determinados grupos de personas y en diferentes situaciones, es importante que tengamos en cuenta el trabajo colaborativo para obtener los logros y los objetivos propuestos. El mismo según citado por Flores (2016), manifiesta haciendo referencia el enfoque del

liderazgo pedagógico y expreso: “se habla de un acontecimiento social que se produce particularmente en los estratos psicosociales y en las instituciones”.

Por su parte Cámara (2013), sostiene que determinada influencia está en dirección de la calidad humana del grupo al relacionarse de manera dialógica participando y debatiendo con la autoridad. Por eso es importante que tenga valores éticos y reflexivos que sirvan de ejemplo. El directivo como líder debe conocer al personal con lo que está trabajando y desarrollando su autoestima, para sentirse competitivo y con un sentido de confianza plena. Inclusive generar y fomentar la creatividad y el proceso de la imaginación en el personal y que tengan la capacidad de desarrollar aprendizajes auténticos. Por lo tanto, el liderazgo interpersonal conlleva al personal de trabajo desarrollar habilidades que le permitan mejorar el desempeño directivo y docente, por lo tanto, para promover el sistema de liderazgo en las organizaciones se necesita transformar al equipo y respetado como tal las propuestas de sus superiores de manera coordinada, y que tenga una ética profesional adecuada ya que con la práctica se desarrollará un líder comunicativo capaz de tomar en cuenta las inquietudes y necesidades que presenten dichos miembros del equipo.

El mismo Cámara (2013), propone que el sistema de liderazgo transformacional promueve y estimula la actuación al cambio, la persona líder se desempeña en el aspecto organizacional como también en espacios públicos y políticos, es decir, ejercerá aquellas funciones que son de su competencia para lograr los objetivos metas deseables. En consecuencia, el proceso del liderazgo está relacionado en función de resultados para obtener el éxito y de acuerdo con Bass (2007), manifiesta el sistema del liderazgo transformacional cuando se observa que un líder motiva a su personal de y tengan otra perspectiva de desarrollo común; entonces desarrollar el trabajo de equipo se genera otras habilidades propias y que pueden influenciar en beneficio del mismo.

Por lo tanto, el directivo tiene que promover el liderazgo transformacional motivando a su personal de trabajo, aún más Jiménez (2014) lo complementa y entiende que el liderazgo transformacional promueve y orienta al personal docente, inculcándole la práctica de valores desarrollando habilidades de acuerdo a ciertas dimensiones de estimulación intelectual, atención individualizada y otras características propias del liderazgo. Por lo tanto, la formación profesional docente debe contagiar una actitud tolerante, abierta, crítica, reflexiva que involucre acciones responsables para

la búsqueda de bien común, para ser mejores personas cada día. El liderazgo transformacional implica construir y transformar cambios sustanciales por intermedio del aspecto motivacional, estimulación intelectual y la consideración individual, de igual forma, los líderes transformacionales influyen en cada acción y percepción individual de los empleados, con referencia a sus posibles metas y modificar los procesos condicionales del trabajo (auto control y autonomía de los empleados) (Castillo et ál., 2019).

El líder es carismático, los empleados expresan confianza y lealtad y profundo respeto hacia él, siendo halagados por el buen trato, la excitación intelectual y consideración individual. Entonces cuando el directivo es empático modela formas innovadoras de trabajo, mientras reconoce nuevas oportunidades frente a las amenazas que se le presentan, busca salir de lo monótono, así mismo, transforma el ambiente de trabajo.

Es importante rescatar la importancia del líder transformacional, que conmueve y estimula a sus trabajadores en función de sus buenas acciones y actuaciones (Bracho & García, 2013), así mismo, concuerda con (Cruz et ál., 2013) en función de la práctica de liderazgo transformacional se puede fomentar a la motivación de los empleados y equipos colegiados de trabajo, obteniendo resultados eficientes para la organización. Por lo tanto, se enmarca a este modelo de liderazgo como un mecanismo sociocultural importante para fortalecer las organizaciones e incentivar a los empleados.

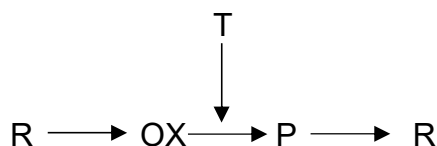
Se concluye que el estilo de liderazgo depende mucho de los propósitos planificados en la organización; sabiendo considerar la originalidad y funcionalidad que cada estilo, complementa el uno con el otro, en cierta medida puede ser lo más efectivo y eficiente para la institución, teniendo en cuenta que no solo debe centrarse en los objetivos de uno cuántos, sino mirando en el colectivo para lograr, con más eficacia, los propósitos planteados como metas para la institución (Almirón et ál., 2015).

### III. METODOLOGÍA

#### 3.1. Diseño y tipo de investigación.

Para Bernal (2010) menciona aquellos proyectos investigativos de acuerdo al diagnóstico del problema, realizan un sin número de operaciones mentales donde se identifica y se describe los acontecimientos de acuerdo a las características del objeto de estudio en cuestión y además se modelan o diseñan aquellos productos que sirven de guías para la investigación de estudio, por lo tanto el propósito del proyecto investigativo, se sustenta en diseñar el modelo o programa de liderazgo transformacional en fortalecer el rendimiento académico en la I.E.Nº10776 Juan Velazco Alvarado Huayabamba – Cañaris 2020, por lo consecuente, se realizó el estudio de modelo descriptivo con una propuesta en función del análisis y el diagnóstico de la problemática encontrada en la Institución Educativa del presente trabajo en proceso de estudio.

Por lo tanto, para el objeto de estudio investigativo el modelo queda configurado tomando en cuenta la estructura propuesta para el estudio y diseño investigativo se configura de la siguiente manera:



#### Significa que:

R: problemática del desempeño docente como muestra del objeto de estudio.

OX: modelo del problema de desempeño docente.

P: modelo de teoría de Liderazgo Transformacional.

T: teorización del Liderazgo Transformacional de Bass y Burns

R: problemática, que se quiere lograr al aplicarse el programa y mejorar el desempeño docente.

#### Variable 1: Liderazgo transformacional

- El proceso de influenciación idealizada
- El proceso motivacional - inspiracional
- El proceso de estimulación intelectual
- El proceso de consideración individualizada

## **Variable 2: Desempeño Docente**

- Dimensión personal
- Dimensión pedagógica
- Dimensión social

### **3.2. Variable y operacionalización**

#### **Variable 1: Liderazgo transformacional**

##### **Definición conceptual**

El proceso del liderazgo transformacional como mecanismo por lo cual: una persona con actitud de liderazgo reacciona facultando al aspecto moral como herramienta importante y que sus colaboradores tienen que ser orientados hacia un fin último rescatando el aspecto moral y el estado motivacional. Los hechos o fenómenos que presenta un líder con voluntad al cambio son; El proceso de influenciación idealizada, El proceso motivacional - inspiracional, El proceso de Estimulación cognitiva y El proceso de Consideración individualizada todo esto se moviliza en función de los mismos colaboradores (Fischman, 2019).

##### **Definición operacional**

El programa de liderazgo transformacional constituya en una estrategia o herramienta en la búsqueda de fortalecer la labor del maestro del I.E.P.S.M Juan Velazco Alvarado Huayabamba – Cañaris -2020. Las dimensiones e indicadores que permitirán validar la propuesta del programa o modelo del líder transformacional del trabajo de investigación en estudio La primera variable del modelo del liderazgo transformacional constan en 4 aspectos dimensionales:

1. El proceso de estimulación intelectual, son cuatro ítems
  - Propicia el emprendimiento de juicios críticos.
  - Desarrolla y crea de nuevas acciones.
  - Estimula la apreciación reflexiva de las opiniones
  - Motiva un ambiente y un clima saludable
2. La dimensión motivación inspiracional con, cuatro ítems
  - Refleja interés en las propuestas planteadas.
  - Es cumplido con los objetivos trazados.
  - Invoca al resto en el mismo objetivo.

- Motiva a desarrollar trabajo en equipo
3. El proceso de consideración individual consta de 5 ítems
    - Promueve situaciones importantes para el equipo.
    - Muestra empatía con sus compañeros.
    - Promueve oportunidades para mejorar.
    - Toma en cuenta las limitaciones y las fortalece.
    - Promueve el desarrollo personal
  4. El proceso de la influencia idealizada consta con 5 ítems
    - Delegar poder a sus miembros
    - Captar admiración y seguridad absoluta
    - Desprende plena confianza.
    - Actúa con y honestidad.
    - Se responsabiliza de sus propios actos

La escala para valoración la propuesta será la de Likert, considerándose las alternativas: Siempre (5), Casi siempre (4), A veces (3), Casi nunca (2), nunca (1).

## **Variable 2: Desempeño docente**

### **Definición conceptual**

Según Pérez (2017), refiere que “el rendimiento del profesorado es caracterizado cuando tiene compromiso con su labor docente, de sus funciones, responsabilidades y otras obligaciones acordes con su profesión de desarrollar actividades que satisfagan los resultados y los objetivos propuestos”.

### **Definición operacional**

Reflejan el producto de las calificaciones de la encuesta del desempeño docente, donde se considera 18 ítems con varias opciones en la respuesta en escala de Likert son Nunca (1), Casi nunca (2), A veces (3), Casi siempre (4) y Siempre (5), que consiste en valorar y evaluar el grado de rendimiento académico en la institución educativa Juan Velazco Alvarado Huayabamba -Cañaris-2020. Las dimensiones e indicadores que permitirán validar la variable de la convivencia docente En la presente investigación son las siguientes.

La segunda variable desempeño docente abarca tres dimensiones:

1. La dimensión personal con seis ítems:
  - Mantiene relaciones empáticas con el equipo.

- Manifiesta y respeta sus opiniones sin ofender a los demás.
  - Actúa de manera positiva frente a una crítica constructiva.
  - Vivifica su labor y desempeño académico en el aula.
  - Promueve y reconoce el trabajo y los resultados.
  - Valora nuestros derechos y de los demás.
2. La dimensión pedagógica con seis ítems:
- Aplica varias estrategias, metodología y materiales educativos.
  - Conduce el aprendizaje y nuevas opciones de trabajo.
  - Precisa las normas y reglas pertinentes para conducir y lograr mejores aprendizajes.
  - Desarrolla el proceso cognoscitivo de acuerdo al estudio identificado.
  - Promueve el aspecto reflexivo en la forma como logro mis aprendizajes.
  - Promueve al intercambio de experiencias de aprendizaje y convertirlo en tareas auténticas.
3. La dimensión social con seis ítems:
- Expresa tener conocimiento y la comprensión del contexto real.
  - Me comprometo a desarrollar proyectos de acuerdo al contexto
  - Fomenta el trabajo colaborativo
  - Me motiva a desarrollar actividades de proyección social
  - Mantengo una posición firme y constructiva de la práctica pedagógica
  - Participo en actividades de proyección social

Para valorar la propuesta a través de los expertos se utilizó la escala de valoración como son: Siempre (5), Casi siempre (4), A veces (3), Casi nunca (2), Nunca (1).

### **3.3. Población, muestra y muestreo**

La población está constituida por los 14 maestros de la I.E. N° 10776 –Juan Velasco Alvarado --Huayabamba Cañarís.

El estudio muestral está constituido por la misma muestra poblacional de profesores de la I.E. N°10776 –Juan Velasco Alvarado --Huayabamba Cañarís en un número de 14 docentes.

Se usó la muestra probabilística con intención tiene poca representatividad y concisa, y son seleccionados en función de indicadores por quien hace la investigación debe tener coherencia, pertinencia actualidad y con rigor metodológico el tipo de estudio de investigación , por tal motivo el proyecto de investigación se priorizo la muestra no pirobalística intencional a pedido del investigador precisando el acceso a la utilización de los instrumentos que sirven como fuente para los maestros en dicho proyecto de investigación (Concepción, González, Garcia, & Miño, 2019).

El proceso analítico en el proyecto de investigación lo constituyen aquellos docentes la Institución Educativa N°10776 –Juan Velasco Alvarado -Huayabamba Cañarís.

### **3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos**

Aplicamos un cuestionario de opinión contemplada y apropiada de acuerdo a los ítem e indicadores de la variable dependiente, es decir, una encuesta elaborada por 18 preguntas, de alternativa cerrada (Siempre, algunas veces, nunca), aplicada 14 docentes. Además, se optó por registrar y contar con un cuaderno de campo, fichas prácticas o cuaderno de evidencias (Hamodi, López, & López, 2015).

El proceso de confiabilidad y validez son los confirman la credibilidad y rigidez de los instrumentos de recojo de datos (Plaza, Uriguen, & Bejarano, 2017), y fueron determinados por evaluación de juicio de expertos en educación o gestión en la Administración:

#### **a) Gabinete**

Esta ayudará a procesar la información que se deriva de diversas fuentes confiables en físico o virtual y que permitirá de sostén a la fundamentación teórica del objeto de estudio. Se procesarán por intermedio de las fichas correspondientes.

Resumen: Estas permitirán jerarquizar los elementos de información en forma concisa vinculada a las teorías y también respaldan a los antecedentes de investigación que fundamentan la investigación en estudio.

Textuales: Estas tratan de organizar la información decepcionada y transcribirlo en forma literal del texto en su formato de origen



Comentario: Este elemento nos permite verificar y comprobar la información al investigador en el proceso del proyecto de investigación.

Registro: Son aquellas que jerarquizan información de los datos referenciales y al ser comprobados estos aportarán en sistematizar los resultados finales del estudio.

## **b) Técnicas**

De acuerdo al objetivo que se busca al mismo empezando por el proyecto investigativo, se utilizara la técnica denominada la encuesta, como instrumentos como elementos importantes y fundamentales para el investigador:

La teoría de liderazgo transformacional, constituye una estrategia o herramienta orientada a fortalecer la labor del docente de la Institución Educativa. N°10776 – Juan Velasco Alvarado -Huayabamba Cañarís.

Para valorar la propuesta a través de los expertos se utilizó la escala para valorar y medir el proceso de rendimiento docente de la I.E. N°10776 – Juan Velasco Alvarado -Huayabamba Cañarís.

### **3.5. Procedimientos**

Para el desarrollo de la presente investigación se procedió a realizar la comunicación con el directivo de la Institución Educativa, a quien se le solicitó por intermedio de una solicitud para tener el permiso correspondiente para la aplicación de la investigación y posteriormente aplicar los instrumentos para el recojo de la información los datos de modo virtual, producto a la situación y la coyuntura actual que estamos viviendo en el Marco de la Emergencia Sanitaria Nacional de la COVID19.

Respetando los protocolos sanitarios se coordinó y posteriormente se procedió aplicar la evaluación bajo esta modalidad con los participantes del estudio a través de la herramienta zoom (una reunión virtual) para explicar los propósitos y objetivos del proceso de la investigación.

Se tomó la decisión por el modelo de un cuestionario mediante la herramienta digital zoom, a fin de apoyarles el nexo a los participantes puedan responder de forma

individual el cuestionario de desempeño docente, con la finalidad de salvaguardar la confidencialidad de los datos.

### **3.6. Método de análisis de datos**

Se utilizó los instrumentos para el recojo de información de los datos realizara a procesar los elementos a través de tablas de frecuencia, porcentajes y el proceso de análisis interpretativo de la investigación (Montes, 2018)

### **3.7. Aspectos éticos**

Aspecto de confidencialidad.

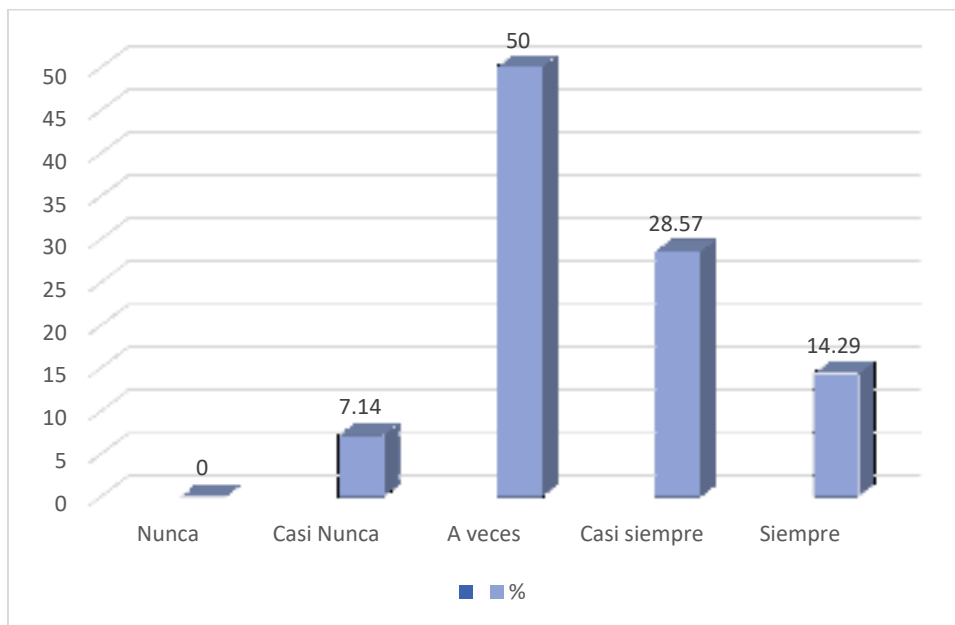
Este proyecto de investigación es un compromiso velar por la seguridad e identidad del personal docente en la I.E. N°10776 “Juan Velasco Alvarado” de Huayabamba – Cañarís, que participarán en función de testigos en el proyecto de investigación.

Aspecto de veracidad.

En el proceso de investigación ciertos trabajos por esencia expresan cultura ética y científica, en consecuencia, el proceso de investigación se respalda en indicadores auténticos de la información donde exista un compromiso y una fundamentación teórica- practica en dicha investigación.

#### IV. RESULTADOS

**Figura 1** Establece relaciones de empatía con el grupo

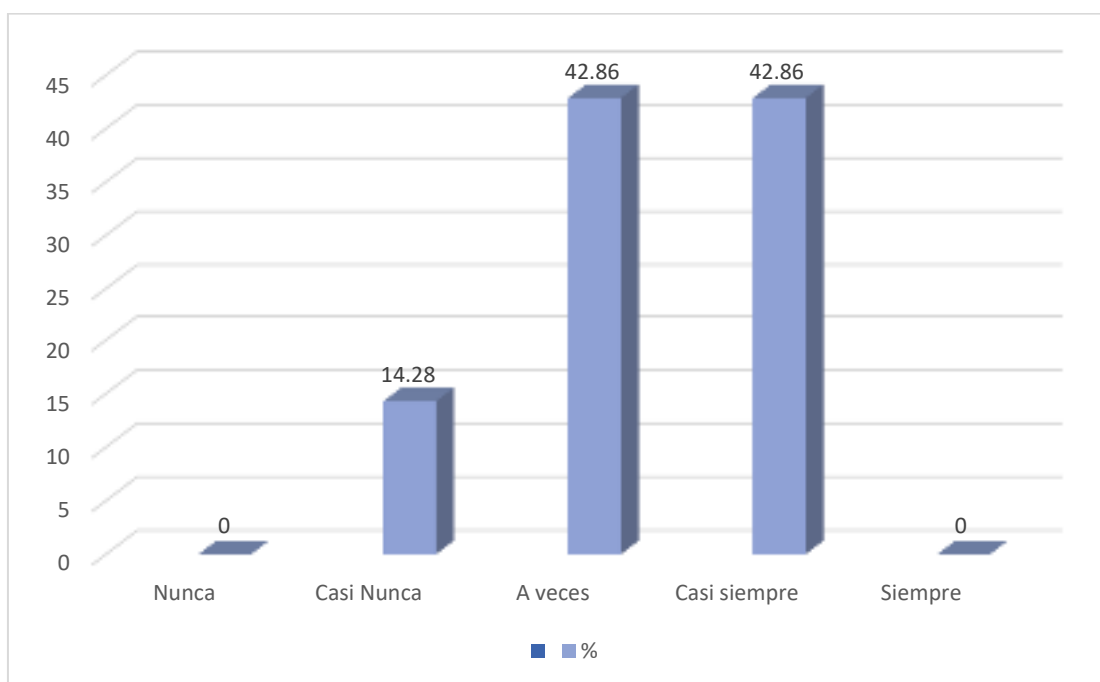


**Fuente:** Guía de encuesta aplicada a los docentes sobre desempeño docente en la Institución Educativa N° 10776 “Juan Velasco Alvarado” Huayabamba Fecha 07-01-2021.

#### **Análisis e interpretación**

En la figura 1, se observa que, un (1) docente (7.14%), responde que casi nunca establece relaciones de empatía con el grupo, 7 docentes (50%) expresan que a veces se relacionan entre ellos, también 4 docentes (28.57%) manifiestan que casi siempre se reúnen y se relacionan con el equipo y por último, 2 docentes que representa el (14.29%), manifestaron que siempre se relacionan de manera cordial y deferente con el grupo. Por lo tanto, se concluye que el mayor índice de porcentaje de docentes expresaron que casi nada o a veces se relacionan en grupo lo que significa que la gran mayoría de docentes no manejan habilidades y capacidades para comprender la vida emocional de la otra persona.

**Figura 2** Expresa sus opiniones y sentimientos sin agredir a otros.

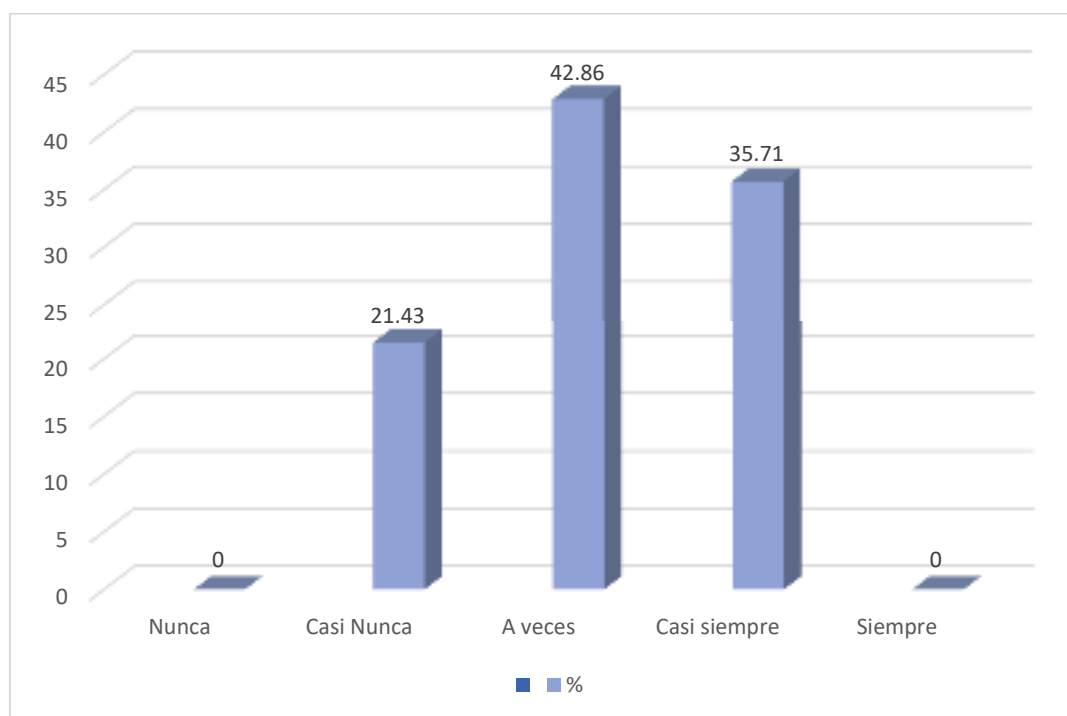


**Fuente:** Guía de encuesta aplicada a los docentes sobre desempeño docente en la Institución Educativa N° 10776 “Juan Velasco Alvarado” Huayabamba Fecha 07-01-2021.

### **Análisis e interpretación**

En la figura 2, se observa que, dos docentes (14.28%) que casi nunca expresan sus opiniones y sentimientos, 6 docentes (42.86%) manifestaron que a veces lo hacen y los otros 6 docentes que son el (42.86%) expresaron que casi siempre manifiestan y expresan sus opiniones y sentimientos hacia los demás, significa que más de la mitad de los docentes encuestados manejan algunas de las habilidades sociales que les permite interrelacionarse y comunicarse de manera proactiva y positiva.

**Figura 3** Reacciona positivamente ante la crítica constructiva

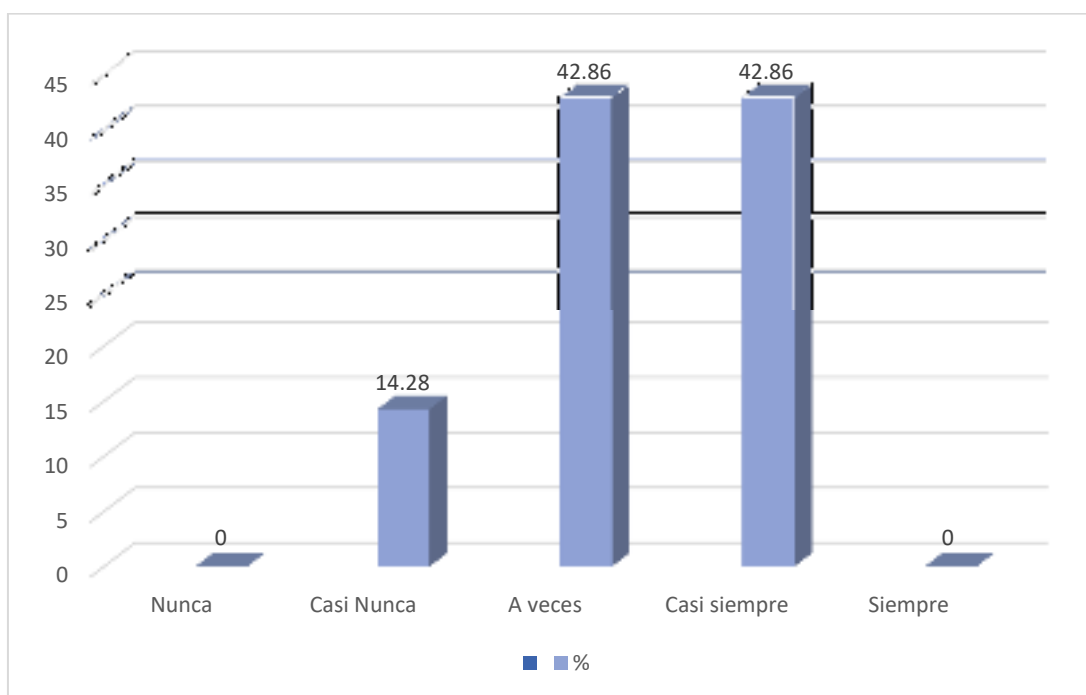


**Fuente:** Guía de encuesta aplicada a los docentes sobre desempeño docente en la Institución Educativa N° 10776 “Juan Velasco Alvarado” Huayabamba Fecha 07-01-2021.

### **Análisis e interpretación**

En la figura 3, se observa que, tres docentes que representan el (21.43%) manifestaron que casi nunca reaccionan de manera positiva frente a la crítica de los demás, mientras que 6 docentes que son el (42.86%) expresaron que a veces lo hacen y los 5 docentes que representan (35.71%) dicen que casi siempre responden ante la crítica constructiva; es decir, que un gran porcentaje de docentes carecen de ciertas habilidades de reacción para expresar y aprender a defender nuestros derechos y el derecho al respeto a la opinión de la libre expresión.

**Figura 4** Utiliza diversas estrategias, métodos y medios y materiales

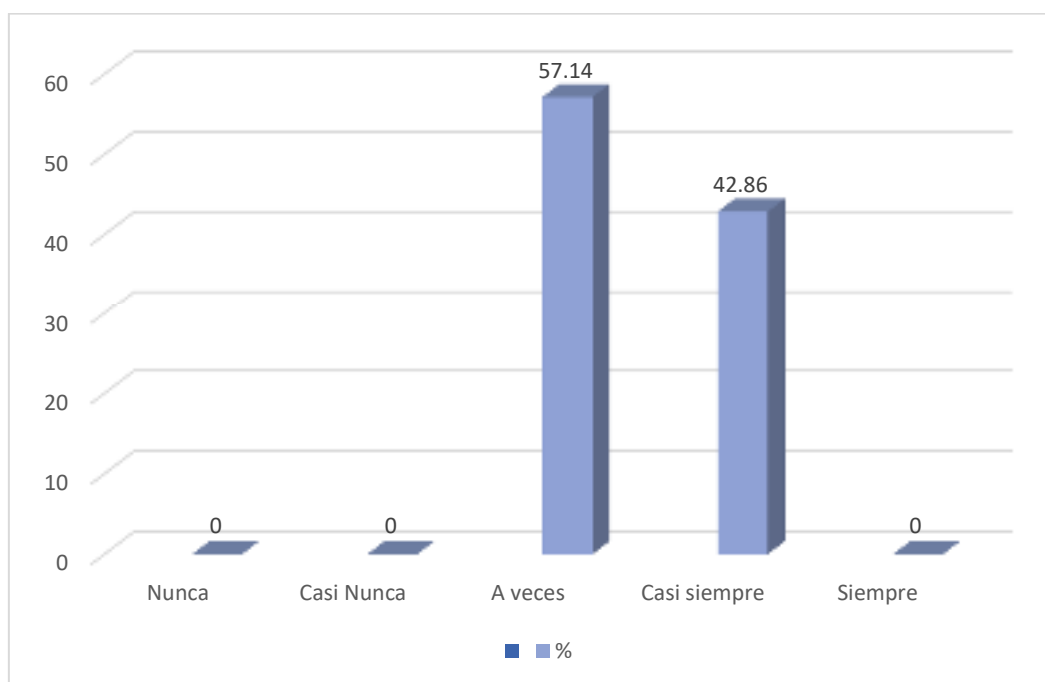


**Fuente:** Guía de encuesta aplicada a los docentes sobre desempeño docente en la Institución Educativa N° 10776 “Juan Velasco Alvarado” Huayabamba Fecha 07-01-2021.

### **Análisis e interpretación**

En la figura 4, se observa que, dos docentes que representan el (14.28%) expresaron que casi nunca utilizan diversas estrategias metodológicas y materiales didácticos, mientras que 6 docentes que representa el (42.86%) dicen que a veces utilizan medios y materiales educativos y 6 docentes que son el (42.86%) manifestaron que casi siempre emplean diversas estrategias de aprendizaje y medios y materiales educativos, por lo tanto, significa que la mayoría de docentes no planifican sus actividades curriculares y por ende no se logra los aprendizajes esperados de los estudiantes.

**Figura 5** Orienta el aprendizaje con sus propuestas innovadoras

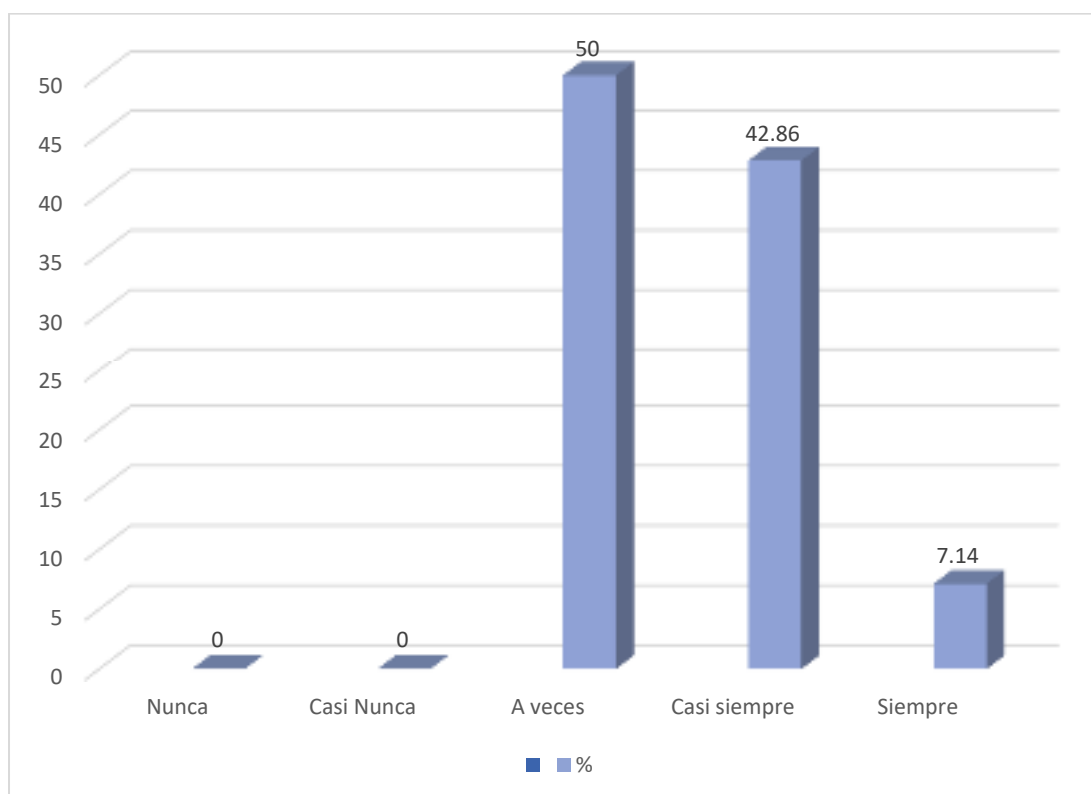


**Fuente:** Guía de encuesta aplicada a los docentes sobre desempeño docente en la Institución Educativa N° 10776 “Juan Velasco Alvarado” Huayabamba Fecha 07-01-2021.

### **Análisis e interpretación**

En la figura 5, se observa que, ocho docentes que son el (57.14%) manifiestan que a veces presentan propuestas innovadoras, 6 docentes que representan el (42.86%) expresaron que casi siempre orientan los aprendizajes con propuestas novedosas, por lo que se concluye, más del 50% de docentes no manejan experiencias novedosas e innovadoras para despertar el interés de los estudiantes y además en un 40% de docentes que a veces implementan y planifican actividades que orienten a la innovación e imaginación.

**Figura 6** Promueve el conflicto cognitivo en base a situaciones problemas



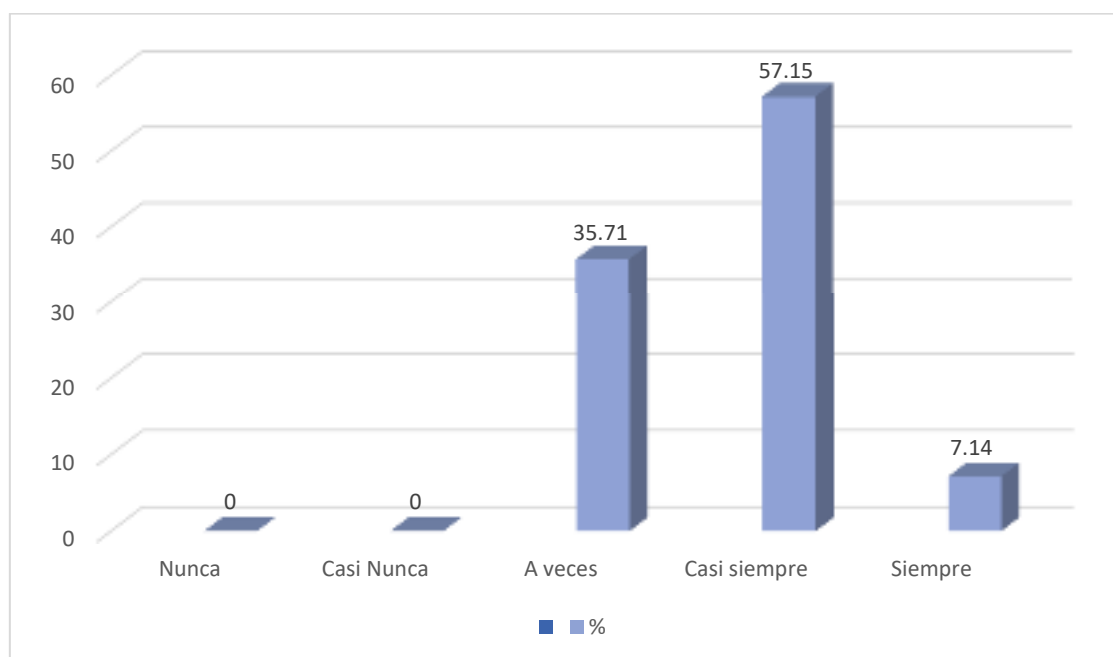
**Fuente:** Guía de encuesta aplicada a los docentes sobre desempeño docente en la Institución Educativa N° 10776 “Juan Velasco Alvarado” Huayabamba Fecha 07-01-2021.

### **Análisis e interpretación**

En la figura 6, se observa que, siete docentes que representan el (50%) opinaron que a veces promueven el conflicto cognitivo en relación a situaciones problemáticas, 6 docentes que son el (42.86%) manifestaron que si lo hacen en su práctica pedagógica y mientras que 1 docente que representa el (7.14%) expresó que siempre conduce su práctica pedagógica en función a situaciones problemáticas y generar el conflicto cognitivo a los estudiantes, significa que el 90% de los docentes encuestados no desarrollan actividades que promuevan el razonamiento lógico y el pensamiento reflexivo a los estudiantes a través de situaciones – problemas.



**Figura 7** Estimula la reflexión en el aprendizaje de los escolares

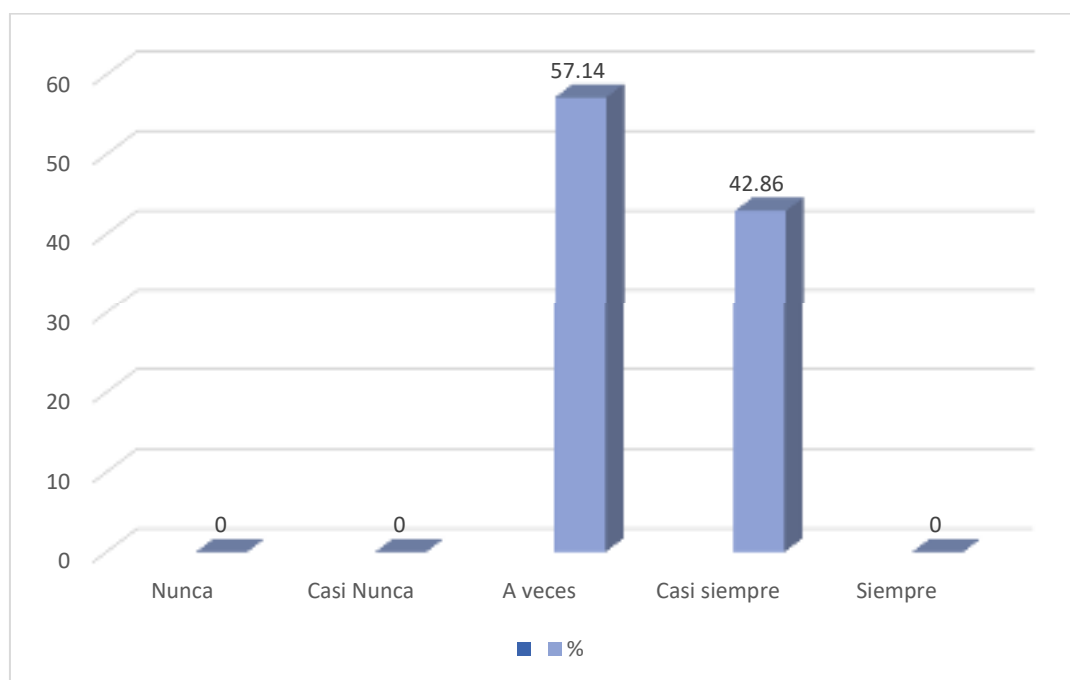


**Fuente:** Guía de encuesta aplicada a los docentes sobre desempeño docente en la Institución Educativa N° 10776 “Juan Velasco Alvarado” Huayabamba Fecha 07-01-2021.

### **Análisis e interpretación**

En la figura 7, se observa que, cinco docentes que representan el (35,71%) manifestaron que a veces inciden en crear el aspecto reflexivo en los aprendizajes, 8 docentes que representan el (57.15%) dijeron que casi siempre promueven la reflexión en para los aprendizajes de los estudiantes y un docente que representa (7.14%) manifestó que siempre desarrolla actividades de carácter reflexivo para los aprendizajes de los estudiantes; significa que un gran número de porcentaje de docentes encuestados no generan siempre actividades que inviten a la reflexión de sus aprendizajes de los estudiantes.

**Figura 8** Propicia eventos para mejorar el clima organizacional entre docentes

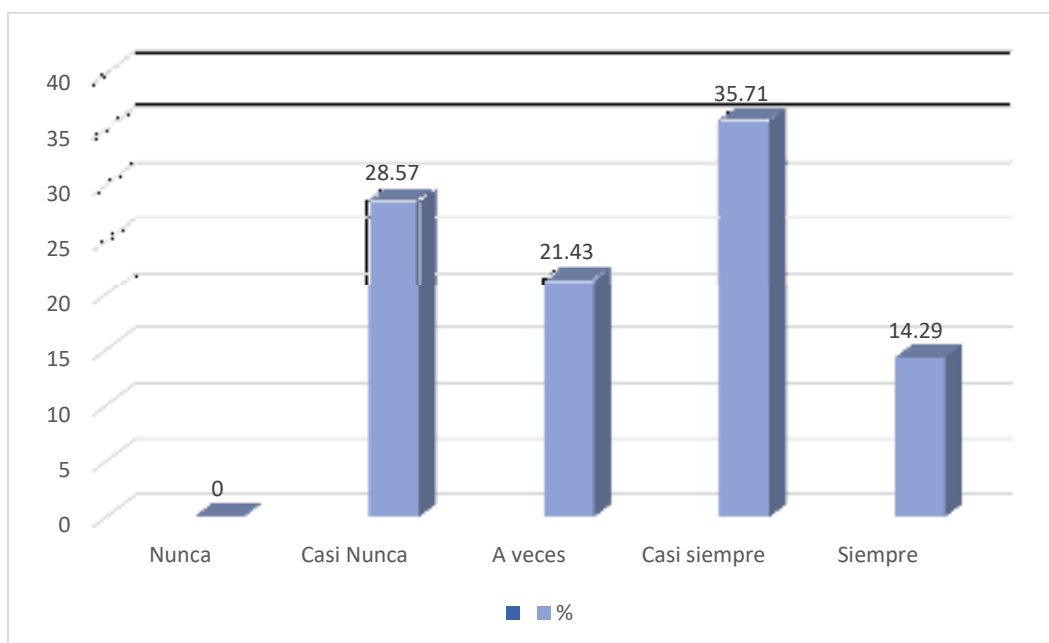


**Fuente:** Guía de encuesta aplicada a los docentes sobre desempeño docente en la Institución Educativa N° 10776 “Juan Velasco Alvarado” Huayabamba Fecha 07-01-2021.

### **Análisis e interpretación**

En la figura 8, se observa que, ocho docentes que representan el 57.14% manifestaron que a veces fomentan actividades para mejorar el clima organizacional entre ellos y 6 docentes que son el 42.86% expresaron que casi siempre propician eventos para la mejora del clima entre los docentes, por lo tanto, se concluye que el 60% de los docentes no promueven actividades para solucionar conflictos que se presentan entre ellos.

**Figura 9** Participo en actividades de proyección social con la comunidad



**Fuente:** Guía de encuesta aplicada a los docentes sobre desempeño docente en la Institución Educativa N° 10776 “Juan Velasco Alvarado” Huayabamba Fecha 07-01-2021.

### **Análisis e interpretación**

En la figura 9, se observa que, cuatro docentes que representan el (28.57%) manifestaron que casi nunca participan en actividades e proyección social, 3 docentes que representan el (21.43%) expresaron que a veces participan en actividades relacionadas a proyección social con la comunidad, 5 docentes que son el (35.71%) en porcentaje, aluden que casi siempre, desarrollan y participan en dichas actividades con la comunidad y mientras que 2 docentes que simbolizan el (14.29 %) si promueven actividades de proyección social con la comunidad.

## **V. DISCUSIONES**

Con relación al objeto de estudio diagnosticado y analizado en la presente investigación, nos permite desarrollar y contrastar la información científica a través de los enfoques teóricos que respaldan la investigación en estudio por lo que es importante centrarnos en el desempeño docente porque es parte del proceso de investigación y siempre ha llamado la atención a expertos y analistas en temas de educación que a lo largo de los años no hemos tenido propuestas educativas que contribuyan a mejorar el sistema educativo peruano, en este sentido diversas instituciones en políticas educativas siempre están buscando realizar un estudio, a partir de los diversos enfoques y teorías epistemológicas para proponer un modelo educativo que responda a las características y necesidades y contexto de cada región o país e inclusive por la diversidad y pluriculturalidad que posee nuestro país se requiere desarrollar un estudio más complejo y así mejorar aquellas brechas o desigualdades que existen en temas de educación y formación docente. En otros estudios realizados también confirman y corroboran esta problemática que tiene que ver con la identidad docente que es un requisito básico para una formación docente en servicio y un desempeño laboral con estándares de calidad (Vaillant, 2016).

En lo consecuente se debe contar con marcos conceptuales y con actuaciones que fortalezcan el accionar docente de manera observable, es decir, el docente debe conocer y saber Y ser idóneos en desarrollar conocimientos, competencias y capacidades y al mismo tiempo habilidades socioemocionales como estrategias o criterios que identifican las características esenciales de una buena enseñanza y además el docente debe tener el compromiso y la responsabilidad de buscar mecanismos y estrategias que contribuyan a fortalecer y mejorar los logros de los aprendizajes del estudiante. También se suma como política de estado en formación docente es el acompañamiento y monitoreo en la misma práctica docente, este mecanismo recoge y registra información de datos y luego se convierten en criterios e indicadores de evaluación en desempeño y formación docente (Vaillant & Cardoso,2017).

También existen un sin número de programas de inducción a la docencia que constituyen una de las alternativas de política más relevantes e importantes para

promover un buen desempeño de la enseñanza. La manera como se aplique el proceso de inducción va depender mucho de la determinación y la iniciativa por parte del mismo para convertirse en docente competente e idóneo. Inclusive, a partir de la información planteada esta puede ser un mecanismo de entrada para que los gobiernos locales y centrales, autoridades políticas y analistas en temas de educación se concentren en articular acciones de carácter pedagógico con otros aspectos que tengan referencia con el tema de estudio en cuestión.

Tal es así, que en nuestro estudio de investigación nace de la problemática del desempeño docente que según su delimitación conceptual está referido como un profesional que es capaz de reconocer o de dar respuesta a un problema planteado está potencialmente satisfecho con su propio proceso de formación, así pues, el accionar docente ha de ser lo suficientemente coherente y pertinente con la realidad, de tal forma que ser humano pueda responder y cuestionarse a las exigencias del contexto de la misma realidad y por lo consecuente con relación a la misma practica pedagógica, es decir, el docente es protagonista e influyente cuando persigue un propósito para logra el objetivo más allá de sus intereses personales e inmediatos le sobre razones para trabajar y se sienta importante y orgulloso de ser docente (Fernández, 2019).

En lo consecuente , el desarrollo del presente estudio de investigación genera importancia , y es necesario mencionar ante la difícil situación que estamos pasando y de igual forma todas las instituciones educativas están paralizadas y excluidas producto del COVID-19, además, el docente afronta uno de sus mayores retos importantes de seguir trabajando y experimentando nuevas propuestas metodológicas, de desaprender el mundo de la tecnología que hoy por hoy se ha convertido en su herramienta fundamental para generar aprendizajes auténticos con los estudiantes y adaptarse a un nuevo modelo de teletrabajo virtual.

Por lo tanto, el objetivo principal que originó al desarrollo de la presente investigación se configuró en el liderazgo transformacional para mejorar el desempeño docente de la I.E. N° 10776 Juan Velasco Alvarado –huayabamba-kañaris-2020.

La discusión de la presente investigación empieza el análisis con el primer objetivo específico, donde se pudo evidenciar el nivel de desempeño y habilidades que tiene el docente en función de los siguientes resultados; Un (1) docente (7.14%), responde que casi nunca establece relaciones de empatía con el grupo, 7 docentes (50%) expresan que a veces se relacionan entre ellos, también 4 docentes (28.57%) manifiestan que casi siempre se reúnen y se relacionan con el equipo y por último, 2 docentes que representa el (14.29%), manifestaron que siempre se relacionan de manera cordial y deferente con el grupo. Por lo tanto, se concluye que el mayor índice de porcentaje de docentes expresó que casi nada o a veces se relacionan en grupo lo que significa que la gran mayoría de docentes no manejan habilidades y capacidades para comprender la vida emocional de la otra persona, por otro lado estos resultados concuerdan de la misma manera con la figura 2 donde se observa que dos docentes que representa (14.28%) que casi nunca expresan sus opiniones y sentimientos, 6 docentes (42.86%) manifestaron que a veces lo hacen y los otros 6 docentes que son el (42.86%) expresaron que casi siempre manifiestan y expresan sus opiniones y sentimientos hacia los demás, significa que más de la mitad de los docentes encuestados no manejan algunas de las habilidades sociales que les permite interrelacionarse y comunicarse de manera proactiva y positiva, estos resultados también se relacionan con (escribano,2018) donde manifiesta que Los maestros cuando no proceden responsablemente, se sienten indignados emocionalmente, por la falta de compromiso a la labor docente y con baja autoestima por estar en desacuerdo con los normas morales y éticos, trayendo consigo el desánimo y desinterés en su labor pedagógica, e inclusive de sentir incomodidad personal y ética profesional.

Estos antecedentes antes mencionados, también se relacionan y se compara mucho en lo que expresa (Covarrubias & Mendoza, 2013) que el desempeño docente tiene que ver con el funcionamiento psicosocial de los docentes que mayormente se sienten indignados por cuestiones o factores del propio sistema educativo que no hacen prevalecer sus derechos y aún más no tienen la capacidad y la habilidad de reaccionar ante situaciones conflictivas se producen dentro de la institución y esto provoca en el docente la falta de afectividad, el sentimiento de culpabilidad, desconfianza para tomar decisiones responsables y porque siempre habido una marginación y exclusión hacia el docente esto de cualquier manera se

convierte en un influencer para aprender a manejar su estado y control emocional que serviría de soporte importante para promover y fortalecer la labor docente. Esto implica: fomentar el buen trato, sentirse satisfecho con su labor docente, el proceso de la imparcialidad por parte de los directivos, el reconocimiento de la labor pedagógica, delegar funciones de liderazgo compartido para que tengan la iniciativa de tomar acuerdos y tomar decisiones y por último empoderarse de estrategias y habilidades sociales y que estas contribuyan a fortalecer y optimizar la labor y desempeño pedagógico.

Por otro lado, en la figura 4 se observa que: 2 docentes que representan el 14.28% expresaron que casi nunca utilizan diversas estrategias metodológicas y materiales didácticos, mientras que 6 docentes que representa el 42.86%) dicen que a veces utilizan estos elementos y 6 docentes que son el 42.86 % manifestaron que casi siempre emplean diversas estrategias de aprendizaje y medios y materiales educativos, por lo tanto, significa que la mayoría de docentes no planifican sus actividades curriculares y por ende no se logra los aprendizajes esperados de los estudiantes.

Estos resultados porcentuales se relacionan con lo que expresa en su trabajo de investigación (Vaillant, 2016) del total de docentes evaluados manifiestan que Un 55% encontró mucha o bastante dificultad en las estrategias didácticas del mismo modo Un 38% experimentó mucha dificultad para planificar a esto se le suma Un 79% manifestó inconvenientes para trabajar con alumnos con dificultades y finalmente un 47% tuvo problemas para controlar la disciplina de la clase. De acuerdo con el autor citado hace hincapié que desempeño profesional docente es la actuación del maestro en función de sus competencias pedagógicas adquiridas para poder conducir, mediar, guiar, y evaluar el progreso de aprendizaje del estudiante, por lo tanto, se debe tener en cuenta la capacidad de dominio del área que desempeña y funciones específicas para el desarrollo docente

De acuerdo con (Martínez, Guevara, Albertico, & Valles, 2016) el principio fundamental para tener un buen desempeño docente es desarrollar una previa planeación y planificación de acuerdo al propósito de la actividad a realizar, es decir, plantear una sesión con actividades dinámicas donde el estudiante sea el principal protagonista en la construcción de su propio proceso de aprendizaje, de

tal manera que pueda alcanzar los logros de los aprendizajes esperados y planteados del mismo modo el desarrollo de sus competencias.

Es más, el mismo autor manifiesta que los docentes que para desarrollar y desempeñar su labor de manera eficiente tienen que tener en cuenta lo siguiente: Primero que un maestro conozca a sus estudiantes, sus características y necesidades él sabe cómo aprenden y lo que quieren aprender; segundo que el mismo organice, monitoree y evalúe la actividad en función del desarrollo de los procesos pedagógicos pertinentes; tercero que el propio maestro que se reconozca y tenga identidad profesional, y que contribuya a la mejora continua de los aprendizajes de los estudiantes; cuarto un maestro que se compromete y asume responsabilidades y principios éticos coherentes con su profesión y brindarle la plena confianza y seguridad a sus estudiantes y por último aquel docente que toma la iniciativa, coordina, participa en el funcionamiento y desarrollo institucional de manera eficiente con la escuela y al mismo tiempo tenga un vínculo con la comunidad y se desarrollen proyectos comunales participativos en beneficio de los estudiantes para que terminen con éxito sus estudios académicos regulares.

Del mismo modo en la figura 8 se observa que: 8 docentes que representan el 57.14% manifestaron que a veces fomentan actividades para mejorar el clima organizacional entre ellos y 6 docentes que son el 42.86% expresaron que casi siempre propician eventos para la mejora del clima entre los docentes, por lo tanto, se concluye que el 60% de los docentes no promueven actividades para solucionar conflictos que se presentan entre ellos porque no existe un liderazgo compartido.

Estos antecedentes concuerdan con (Surco, 2018) donde menciona que existe realidades preocupantes donde encontramos instituciones referentes a la falta de compromiso, toma de decisiones, algunos maestros no quieren participar en labores de proyección aduciendo que es función del personal directivo. Hay negatividad en cuanto a la gestión académica a colaborar y cooperar en acciones que apunten a la superación y al progreso de la entidad. Las asambleas institucionales son improductivas, no se llegan a acuerdos, hay falta de respeto mutuo y oposición a las decisiones tomadas por mayoría.



Finalmente en lo que respecta al segundo objetivo específico y ante los antecedentes investigados se debe implementar un programa de Liderazgo Transformacional para fortalecer el rendimiento académico y desempeño docente, y de acuerdo al análisis de la presente investigación es fundamental según (Castillo, Medina, Bernardo, Reyes, & Ayala, 2019) que el liderazgo es un proceso que concientiza y promueve que una persona o en el colectivo de personas influyan en los demás, con el único propósito de alcanzar el cumplimiento de metas en función de los resultados, así como involucrar a que sus mismos trabajadores desarrollen sus actividades con ganas y entusiasmo para lograr los propósitos en común; y provocado dentro del clima favorable y propio de la institución; esto significa que el liderazgo pedagógico o transformacional, con relación a las instituciones educativas, promueven y desempeñan una función sumamente importante y trascendental en el desarrollo y transformación de cambios en la labor docente y prácticas pedagógicas innovadoras, en eficiencia Y calidad de las mismas, y en el impacto que produce y genera calidad de los aprendizajes de los estudiantes; esto es el accionar de poseer un liderazgo eficiente que monitoree y conduzca al maestro de la escuela desarrollar a los docentes de las escuelas a adquirir competencias, desarrollar habilidades, guiar y comprender situaciones y que el docente comprenda y razone para que busque opciones o alternativas de solución a los problemas planteados.

## **VI. CONCLUSIÓN**

1. En cuanto al diagnóstico realizado en el presente trabajo de investigación se evidencio que el manejo de habilidades para el desempeño docente es deficiente porque se observa que un 39 % y 38% respectivamente del promedio porcentual de docentes a veces y casi siempre cumplen con aquellas actividades que desarrollen empatía con los demás, el respeto vertical de las opiniones vertidas por el grupo y actuar de manera positiva frente a una crítica constructiva.
2. Para fortalecer las habilidades para del desempeño docente se ha diseñado un programa denominado: “Liderazgo Transformacional para mejorar las competencias en el desempeño del docente, en el cual consta de cuatro dimensiones fundamentales como son: la influencia - idealizada, motivación - inspiracional – estimulación - intelectual y consideración individualizada.
3. Por intermedio de la validación aplicada al programa, se puede concluir que es procedente para ser ejecutada en mediado o corto plazo, teniendo en consideración que los expertos dieron el visto bueno y es aceptable

## **VII. RECOMENDACIONES**

1. Fomentar talleres de sensibilización en base a la teoría del Liderazgo transformacional a las docentes en relación a las dimensiones de la influencia idealizada, estimulación intelectual, motivación inspiracional y consideración individual con el propósito de formar líderes pedagógicos y fortalecer el proceso de desarrollo de la profesionalidad e identidad y Desempeño Docente en las diversas instituciones públicas de la EBR.
2. Fortalecer los procesos pedagógicos en la enseñanza para el/en el logro de los aprendizajes de los estudiantes en las diversas instituciones públicas del estado en la modalidad de la EBR, con el firme compromiso de desarrollar y promover procesos pedagógicos y y mejorar los estándares de competitividad y los aprendizajes esperados de los estudiantes.
3. Recomiendo al equipo directivo en coordinación con autoridades locales o de la zona a implementar el programa liderazgo transformacional para mejorar la práctica pedagógica, y así mantener un alto índice de desempeño docente en la I.E. N° 10076. Juan Velasco Alvarado - Huayabamba - kañaris.2020.
4. Recomiendo al cuerpo directivo establecer un proceso de un plan evaluación de desempeño docente de manera periódica, con el único propósito de poder diagnosticar e identificar las necesidades de mejora en el personal docente. Es de vital y suma importancia que se desarrollen actividades pedagógicas para fortalecer la investigación formativa. Esto significa que los docentes desarrollen competencias capacidades y habilidades para mejorar gran parte de su desempeño docente y además se asuman compromisos y responsabilidades.

## **VIII. PROPUESTA**

### **1. Introducción**

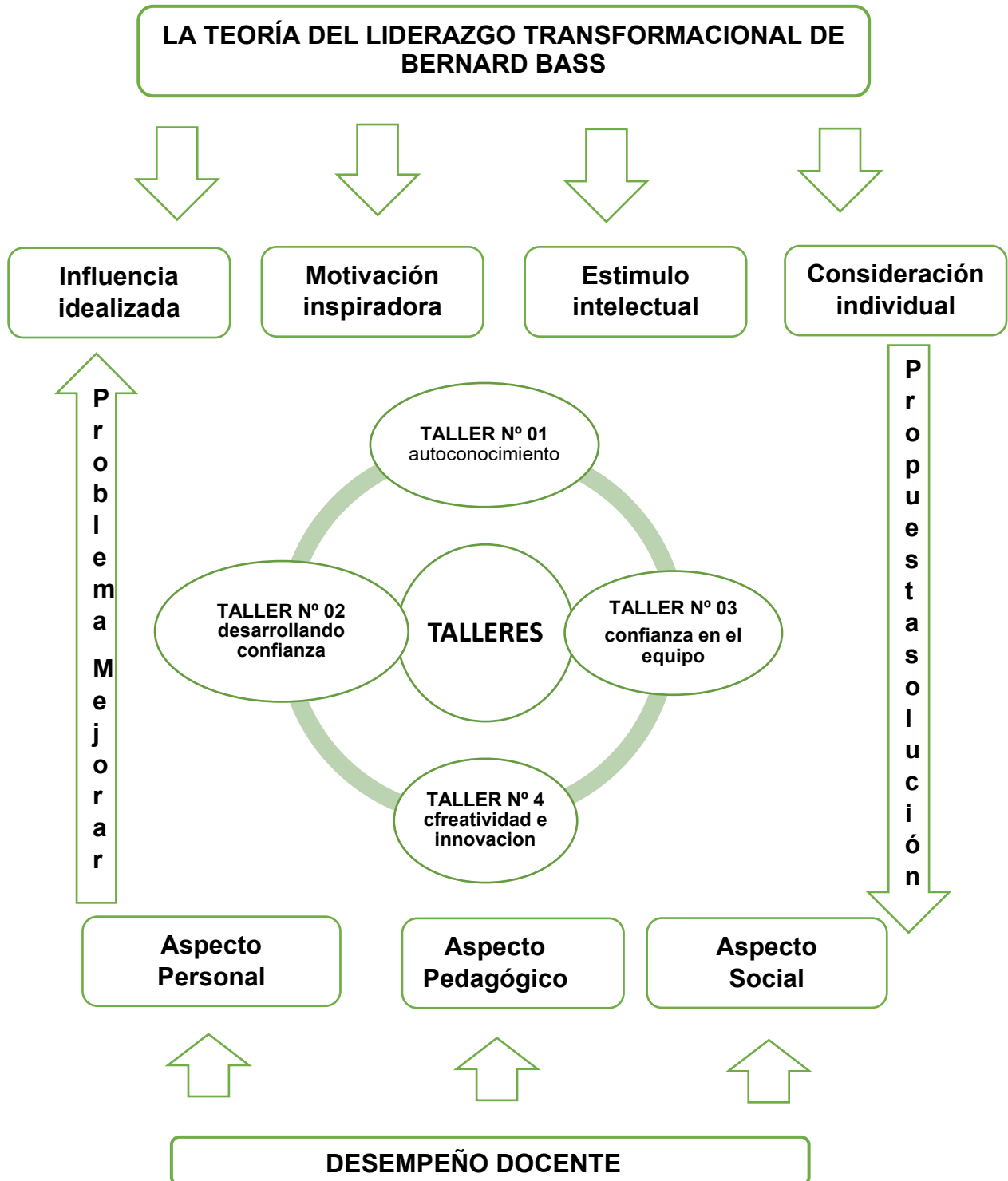
La presente investigación denominada Liderazgo Transformacional, para, mejorar el desempeño de los docentes de la institución educativa N° 10776 Juan Velazco Alvarado - Kañaris, distrito de Kañaris provincia de Ferreñafe, tiene como objetivo Crear un modelo de Liderazgo Transformacional, para fortalecer el desempeño docente. Este programa se diseñó en base a los resultados de la investigación; en donde se proponen acciones clave para conseguir fortalecer las habilidades y competencias del docente.

### **2. Justificación**

La aplicación de este programa va a lograr que el docente sea capaz de expresar, demostrar y plasmar sus aspiraciones, emociones, sentimientos, así como sus afectos en sus relaciones interpersonales, más que todo de liderazgo, toma de decisiones, confianza, seguridad autoestima y empatía tomando en cuenta el desarrollo bio-psico-social, que va a permitir al personal docente y directivo mejorar sus cualidades gradualmente en todos sus aspectos; con esto buscamos que cada alumno va a demostrarse y demostrar ante los demás actores educativos, que es capaz de grandes realizaciones que van a beneficiar a su institución educativa.

### 3. Esquema

Figura 10 La teoría del liderazgo transformacional de Bernard Bass



## REFERENCIAS

- Almirón, V., Tikhomirova, A., Trejo, A., & Garcia, j. (2015). *Transactional Leadership vs. Transformational Leadership. Reidocrea.*, 24--27. <http://hdl.handle.net/10481/34629>.
- Alvarez, M. (2010). *Liderazgo Compartido: Buenas Prácticas De Gestión Escolar*. España: Wolters Kluwer.
- Barboza, M. (2017). *liderazgo directivo y desempeño docente de las instituciones educativas del nivel inicial*. peru.
- Bass, B. (2007). *Dos décadas de investigación y desarrollo en Liderazgo Transformacional*. *Revista del Centro de Investigación de la Universidad La Salle*, 18.
- Bracho, O., & Garcia, J. (2013). *Some Theoretical Considerations About*. *TELOS*, 165-177. <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=99328423003>
- Cámere, E. (2013). *Liderazgo y participacion desde la escuela*. Lima: Mar adentro.
- Castilla, L. M. (2008). *la Evaluación del Desempeño Docente. Perú, una experiencia en construcción*. *Revista Iberoamericana de Evaluación Educativa*, 75-91.
- Castillo, E., Medina, M., Bernardo, J., Reyes, C., & Ayala, C. (2019). *Liderazgo Y Clima Organizacional En Trabajadores De Establecimientosde Salud De Una Microred de Perú*. *Revista Cubana de SaludPublica*, 13.[https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/deed.es\\_ES](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/deed.es_ES)
- Chabienato, I. (2014). *Teoria general de la Administracion* . mexico: Mc Graw Hill.
- Concepción, D., Gonzalez, E., Garcia, R., & Miño, J. (2019). *Metodologia de la Investigacion:Origen y construccion de una tesis doctoral*. *Revista Cientifica de la UCSA*, 76-87.
- Covarrubias, C., & Mendoza, M. (2013). *Self-Efficacy Theory And Teaching PerformancE: THE CHILEAN CASE*. *Hemispheric & polar Studies Journald*, 107-123.

- Cruz, V., Salanova, M., & Martinez, I. (2013). *Transformational leadership: Current research and future challenges: Liderança transformacional: pesquisa atual e retos futuros. Universidad & Empresa*, 13-32.
- Cuarite, C. A. (2016). *Liderazgo transformacional y desempeño docente de una Institucion Educativa de Ica. Perú.*
- Cuenca, R. (2020). *La Evaluacion Docente En El Perú. Institutosde Estudios Peruanos* , 34. <http://repositorio.iep.org.pe/handle/IEP/9>
- Cuevas, M., Diaz, F., & Hidalgo, V. (2011). *Liderazgo de los directores y calidad de la Educaciòn . Revista del Curriculum y Formacion del Profesorado*, 12.
- Escribano, E. (2018). *El desempeño del docente como factor asociado a la calidad educativa en América Latina. Revista Educacion*, 717-739.
- Fernández, J. (2019). *Calidad del desempeño docente. Perú.*
- Fischman, D. (2019). *Cuando el Liderazgo no es suficiente. Perú: Planeta.*
- Flores, C. d. (2016). *Un estudio de Liderazgo Educativo en la VI Y VII Regiones de Chile. Chile.*
- Galán, B. (2017). Estrategias de acompañamiento pedagógico para el desarrollo profesional docente. *Revista Caribeña de Investigación Educativa*, 34-52. <https://doi.org/10.32541/recie.2017.v1i1.pp34-52>
- García, S. (2019). *Desempeño docente y el rendimiento academico delos estudiantes del ii ciclo de la carreraprofesional de educación inicial de la facultad deeducación de la universidad nacional José Faustino Sánchez Carrión Huacho. Huacho.*
- Gomez, L., & Valdez, M. G. (2019). *La Evaluacion del Desempeño docente en la Educacion Superior. Revista de Psicologia Educativa*, 20.
- González, J., & Subaldo, L. (2015). *Opiniones sobre el desempeño docente. España-Perú.*
- Guzmán Aranda, J. E. (2019). *Liderazgo transformacional y Desempeño docente en la institución educativa “Antenor Orrego Espinoza” Laredo. Trujillo.*

- Hamodi, C., Lopez, V., & Lopez, A. (2015). *Medios, Tecnicas e instrumentos de evaluacio formativa y compartida del aprendizaje superior. Perfiles educativos*, 146-161.
- Herrera, S., & Tobón, S. (2017). *El director escolar desde el enfoque socioformativo. Estudi documental mediante la cartografía conceptual. Revista de Pedagogía*, 164-194. <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=65952814009>.
- Huillca, B. J. (2015). *Liderazgo transformacional y desempeño docente en la Trujillo*.
- Jimenez, C. C. (2014). *Relacion entre el Liderazgo Transformacional de los Directores y la motivacion hacia el trabajo y desempeño de los docentes de una Universidad Privada*. Bogotá.
- Julia Elizabeth, G. A. (2019). *Liderazgo transformacional y Desempeño docente en la institución educativa "Antenor Orrego Espinoza" Laredo*. Trujillo .
- Ledesma, M., Ludeña, G., Cárdenas, M., Tejada, R., Rodríguez, J., & Manrique, M. (2019). *Gestión educativa y desempeño docente en instituciones*. Perú.
- Martínez, G. G., Guevara, A., Albertico, & Valles, M. (2016). *Teacher performance and quality education. RA XIMHAI*, 123-134. <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=46148194007>
- Martínez, J. (2013). *Combining Multiple Measures of Teacher Practice and Performance: Technical and Conceptual Considerations for Teacher Evaluation. Revista de Investigación Educativa Latinoamericana*, 4-20.
- Montes, F. (2018). *Modelo conceptual del sistema de informacion de la Educacion Superior en el Perú. Pro Calidad*, 285.
- Núñez, L., Lescano, G., Ibarguen, F., & Huamani, L. (2019). *Theoretical considerations around the Social. Revista Venezolana de Gerencia (RVG)*, 25-735.
- Pérez, M. E. (2017). *El Liderazgo transformacional y el desempeño docente en la Institución Educativa Túpac Amaru*. Lima.



- Pérez, M. (2017). *El Liderazgo transformacional y el desempeño docente en la Institución Educativa Túpac Amaru*. Lima.
- Plaza, J., Uriguen, P., & Bejarano, H. (2017). *Validez y confiabilidad en la investigacion* . *Revista Arjè*, 6.
- Salto, M., & Cendón, A. (2019). *Incidencia del Desempeño Profesional del Docente de Educacion Inicial*. *Revista Scientific*, 13.
- Salvador, E. M. (2018). *And the organizational commitment of Teachers*. *Revista de Investigaciones Altoandinas*, 20(1): 115 – 124. : <http://huajsapata.unap.edu.pe/ria/index.php/ria/issue/archive>
- Sanchez, F. (2017). *El liderazgo transformacional: las estrategias de intervención para mejorar la calidad del desempeño laboral en la I.E N° 11534 “José Campos Peralta de Pitipo, jurisdicción de la provincia de Ferreñafe*. Lambayeque.
- Soria, L., Ortega, W., & Ortega, A. (2020). *Desempeño pedagógico docente y aprendizaje de los estudiantes universitarios en la carrera de Educación*. *Praxis & Saber*, 13. <https://doi.org/10.19053/22160159.v11.n27.2020.10329>
- Surco, D. (2018). *Gestion Academica y Desempeño Docente, segun los estudiantes de una universidad privada*. *Revista Industrial Data*, 83-90. <http://dx.doi.org/10.15381/idata.v21i1.14914>
- Vaillant, D. (2016). *El fortalecimiento del desarrollo profesional docente: Una mirada desde Latinoamerica*. *Journal of Supranational*, 17. [www.jospoe-gipes.com](http://www.jospoe-gipes.com)
- Vaillant, D., & Cardoso, L. (2017). *Desarrollo profesional docente: entre la proliferacion conceptual y la escasa incidencia en la practica en el aula* . *Ventanas abiertas a la Pedagogia Universitaria*, 10.
- Valdivia, J. M. (2020). *Modelo de Gestion para mejorar el Desempeño Docente en una Institucion Educativa Privada de Lambayeque*.
- Valdivia, M. (2018). *Gestión Curricular para contribuir a mejorar el Desempeño Docente en el Nivel Primaria de la Institución Educativa*. Arequipa.

Yana, M., & Adco, H. (2018). *Acompañamiento pedagógico y rol docente en la jornada escolar completa* . *Revista de Investigaciones Altoandinas*, 36.

Zarate, D. (2011). *liderazgo directivo y el desempeño docente en las instituciones de primaria del distrito de Lima*.

## ANEXOS

### Anexo 1. Matriz de operacionalización de variable

| <b>Título:</b> Liderazgo transformacional para el desempeño docente en la institución educativa Juan Velazco Alvarado Huayabamba -Cañaris. |   |  |                          |   |  |   |
|--|---|--|--------------------------|---|--|---|
| Variables  | Definición conceptual   | Definición operacional   | Dimensiones              | Indicadores                               | Items  | Escala de medición  |
| V1<br>Liderazgo transformacional   | Liderazgo Transformacional<br>Según Bass, Sostiene que el liderazgo transformacional es el proceso en el cual: "El líder actúa colocando a la moral como su eje principal para que sus seguidores puedan ser guiados hacia un propósito elevado resaltando la moralidad y la motivación. Las acciones que manifiesta un líder transformador son la estimulación intelectual, la motivación inspiracional, la consideración individual y la influencia individualizada, girando todo en el entorno y para beneficio de sus trabajadores. | El programa de liderazgo transformacional constituya en una estrategia o herramienta para mejorar el desempeño docente en la institución educativa Juan Velazco Alvarado Huayabamba –Cañaris - 2020. | Estimulación intelectual | Clima de respeto y Confianza              | <ul style="list-style-type: none"> <li>– Propicia el emprendimiento de ideas.</li> <li>– Fomenta el desarrollo de nuevas acciones.</li> <li>– Promueve la apreciación crítica de ideas.</li> <li>– Crea un ambiente agradable</li> </ul>   | Nunca<br>Casi nunca<br>A veces<br>Casi siempre<br>Siempre |
|  |   |  | Motivación Inspiracional | Predisposición en el trabajo              | <ul style="list-style-type: none"> <li>– Muestra optimismo en las actividades planteadas.</li> <li>– Demuestra compromiso con los objetivos trazados.</li> <li>– Involucra a todos en el mismo propósito.</li> <li>– Motiva a desarrollar trabajo en equipo</li> </ul>                         |   |
|  |   |  | Consideración Individual | Iniciativa y Proactividad en el trabajo   | <ul style="list-style-type: none"> <li>– Promueve situaciones importantes para el equipo.</li> <li>– Muestra empatía con sus compañeros.</li> <li>– Propicia oportunidades de mejora.</li> <li>– Considera necesidades y las fortalece.</li> <li>– Promueve el desarrollo personal.</li> </ul> |   |
|  |   |  | Influencia Idealizada    | Manejo de Liderazgo y Desarrollo Personal | <ul style="list-style-type: none"> <li>– Delegar poder a sus miembros.</li> <li>– Captar admiración y seguridad absoluta.</li> <li>– Transmite confianza plena.</li> <li>– Demuestra respeto y honestidad.</li> <li>– Muestra responsabilidad en sus actos.</li> </ul>                         |   |

|                         |  |   |                      |  |  |   |
|-------------------------|--|---|----------------------|--|--|---|
| V2<br>Desempeño docente | Guerra (2007) citado por Pérez, D (2017) refieren que “el desempeño docente es reflejado cuando el docente cumple con todas sus funciones y obligaciones inherentes a su profesión, cargo u oficio, actuar, trabajar y dedicarse a una actividad satisfactoriamente” (p.53). | Constituyen el resultado de las puntuaciones del cuestionario de desempeño docente, que consta de 18 ítems con opciones de respuesta tipo Likert Nunca (1), Casi nunca (2), A veces (3), Casi siempre (4) y Siempre (5), que permiten evaluar el grado de desempeño docente en la institución educativa Juan Velazco Alvarado Huayabamba -Cañaris- 2020 | Dimensión personal   | Escucha activa y comunicación asertiva                 | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Establece relaciones de empatía con el grupo.</li> <li>- Expresa sus opiniones y sentimientos sin agredir a otros.</li> <li>- Reacciona positivamente ante la crítica constructiva.</li> <li>- Disfruta de su trabajo en clase.</li> <li>- Expresa su reconocimiento hacia el trabajo y el logro de los otros.</li> <li>- Respeta los derechos de los otros.</li> </ul>   | Nunca<br>Casi nunca<br>A veces<br>Casi siempre<br>Siempre |
|                         |  |   | Dimensión pedagógica | fomenta, conduce y acompaña el procesos de aprendizaje | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Utiliza diversas estrategias, métodos y medios y materiales.</li> <li>- Orienta mi aprendizaje con novedosas propuestas de trabajo.</li> <li>- Da pautas claras y con la secuencia adecuada para orientar mis aprendizajes.</li> <li>- Promueve el conflicto cognitivo en base a situaciones problema. .</li> <li>- Estimula la reflexión sobre la manera en que aprendo.</li> <li>- Identifica experiencias y situaciones de la vida cotidiana para convertirlas en experiencias de aprendizaje</li> </ul> |   |
|                         |  |   | Dimensión social     | Promueve compromisos y acciones de proyección social   | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Demuestra conocimiento actualizado y comprensión de la realidad.</li> <li>- Me comprometo a desarrollar proyectos de acuerdo al contexto.</li> <li>- Fomenta el trabajo colaborativo.</li> <li>- Me motivo a desarrollar proyectos de investigación e innovación social.</li> <li>- Mantengo una actitud crítica y reflexiva sobre mi práctica pedagógica.</li> <li>- Participo en actividades de proyección social.</li> </ul>   |   |

## Anexo 2. Instrumento de recolección de datos

### INSTRUMENTO PARA MEDIR EL NIVEL DE DESEMPEÑO DOCENTE

**Instrucciones:** Estimado (a) colega, estamos investigando científicamente el desempeño docente en nuestra institución educativa con el propósito de optimizarlo, es la razón por la que invocamos su apoyo en la resolución del presente cuestionari.

**Indicaciones:** A continuación, se presenta un conjunto de ítems, que tratan sobre diversos aspectos del desempeño docente. Indique la frecuencia con que usted los ejerce. Para ello debe utilizar la siguiente escala valorativa y marcar con un aspa (X):

|              |                   |                |                     |                |
|--------------|-------------------|----------------|---------------------|----------------|
| <b>Nunca</b> | <b>Casi Nunca</b> | <b>A Veces</b> | <b>Casi Siempre</b> | <b>Siempre</b> |
| 1            | 2                 | 3              | 4                   | 5              |

| Nº | ITEMS  | ESCALA |   |   |   |   |
|----|--|--------|---|---|---|---|
|    |  | 1      | 2 | 3 | 4 | 5 |
|    | <b>Dimensión: personal</b>   |        |   |   |   |   |
| 01 | Establece relaciones de empatía con el grupo.  |        |   |   |   |   |
| 02 | Expresa sus opiniones y sentimientos sin agredir a otros.  |        |   |   |   |   |
| 03 | Reacciona positivamente ante la crítica constructiva.  |        |   |   |   |   |
| 04 | Disfruta de su trabajo en clase.   |        |   |   |   |   |
| 05 | Expresa su reconocimiento hacia el trabajo y el logro de los otros.                                    |        |   |   |   |   |
| 06 | Respeto los derechos de los otros.   |        |   |   |   |   |
|    | <b>Dimensión: pedagógica</b>   |        |   |   |   |   |
| 07 | Utiliza diversas estrategias, métodos y medios y materiales.   |        |   |   |   |   |
| 08 | Orienta el aprendizaje con propuestas innovadoras.   |        |   |   |   |   |
| 09 | Da pautas claras, secuenciales y adecuadas para orientar el aprendizaje de los estudiantes.            |        |   |   |   |   |
| 10 | Promueve el conflicto cognitivo en base a situaciones problema. .                                      |        |   |   |   |   |
| 11 | Estimula la reflexión en el aprendizaje de los escolares.  |        |   |   |   |   |
| 12 | Identifica experiencias y situaciones negativas de aprendizaje en los educandos y las realimenta.      |        |   |   |   |   |
|    | <b>Dimensión: social</b>   |        |   |   |   |   |
| 13 | Demuestra conocimiento del contexto en el que viven sus estudiantes.                                   |        |   |   |   |   |
| 14 | Participa en la planificación y desarrollo de proyectos de mejora de vida de la población estudiantil. |        |   |   |   |   |
| 15 | Al conocer casos problemas de estudiantes, realiza visitas a sus hogares.                              |        |   |   |   |   |
| 16 | Interactúa con las familias en la solución de problemas.   |        |   |   |   |   |
| 17 | Propicia eventos para mejorar el clima organizacional entre docentes.                                  |        |   |   |   |   |
| 18 | Participo en actividades de proyección social con la comunidad.  |        |   |   |   |   |

### Anexo 3. Validación del instrumento de recolección de datos

#### INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

##### 1. TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:

Liderazgo transformacional para el desempeño docente en la institución educativa Juan Velazco Alvarado Huayabamba -Cañaris.

##### 2. NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

Cuestionario sobre desempeño docente

##### 3. TESISISTA:

Br: Fany Cecilia Cobeñas Effio

##### 4. DECISIÓN:

Después de haber revisado el instrumento de recolección de datos, procedió a validarlo teniendo en cuenta su forma, estructura y profundidad; por tanto, permitirá recoger información concreta y real de la variable en estudio, coligiendo su pertinencia y utilidad.

OBSERVACIONES: Apto para su aplicación

APROBADO: SI

NO

Chiclayo, 22 de diciembre



.....  
Dr.: LUIS MONTENEGRO CAMACHO  
Doctor de Educación

## INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

### 1. TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:

Liderazgo transformacional para el desempeño docente en la institución educativa Juan Velazco Alvarado Huayabamba -Cañaris.

### 2. NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

Cuestionario sobre desempeño docente

### 3. TESISISTA:

Br: Fany Cecilia Cobeñas Effio

### 4. DECISIÓN:

Después de haber revisado el instrumento de recolección de datos, procedió a validarlo teniendo en cuenta su forma, estructura y profundidad; por tanto, permitirá recoger información concreta y real de la variable en estudio, coligiendo su pertinencia y utilidad.

OBSERVACIONES: Apto para su aplicación

APROBADO: SI

NO

Chiclayo, 22 de diciembre



Firma del experto.  
DNI 16629497

.....  
**Dra.** Flor de María Campos Bustamante  
DNI: 16629497

## INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

### 1. TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:

Liderazgo transformacional para el desempeño docente en la institución educativa Juan Velazco Alvarado Huayabamba -Cañaris.

### 2. NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

Cuestionario sobre desempeño docente

### 3. TESISISTA:

Br: Fany Cecilia Cobeñas Effio

### 4. DECISIÓN:

Después de haber revisado el instrumento de recolección de datos, procedió a validarlo teniendo en cuenta su forma, estructura y profundidad; por tanto, permitirá recoger información concreta y real de la variable en estudio, coligiendo su pertinencia y utilidad.

OBSERVACIONES: Apto para su aplicación

APROBADO: SI

NO

Chiclayo, 22 de diciembre



**Dra. Mercedes Collazos Alarcón**  
Doctor de Educación



### Anexo 4. Matriz de Consistencia

| <b>Título:</b> Liderazgo transformacional para el desempeño docente en la institución educativa Juan Velasco Alvarado Huayabamba -Cañaris.                 |   |  |
|--|---|--|
| <b>Problemas</b>   | <b>Objetivos</b>  | <b>Hipótesis</b>                             |
| <b>General</b>   | <b>General</b>  | <b>Como es propositivo no hay hipótesis.</b> |
| ¿Cómo un modelo de programa de Liderazgo Transformacional mejora el desempeño docente de la I.E. Juan Velasco Alvarado Huaya bamba- Cañaris?               | Proponer un programa de liderazgo transformacional, para mejorar el desempeño docente en la Institución Educativa, Juan Velasco Alvarado de Huayabamba – Cañaris  |  |
| <b>Específicos</b>   | <b>Específicos</b>  |  |
| ¿En qué medida el programa de liderazgo transformacional mejora el desempeño docente de la I.E. N°10776 “JUAN VELASCO ALVARADO” HUAYABAMBA -CAÑARIS?       | Identificar el nivel de desempeño docente de la Institución Educativa Juan Velasco Alvarado – Huayabamba- Cañaris.  |  |
| ¿Cómo repercute el programa de liderazgo transformacional en el proceso y desempeño docente de la I.E. N°10776 “JUAN VELASCO ALVARADO” HUAYABAMBA–CAÑARIS? | Diseñar un programa de Liderazgo Transformacional, para fortalecer el desempeño docente en la institución educativa Juan Velasco Alvarado de Huayabamba- Cañaris  |  |
| ¿Cómo repercute el liderazgo transformacional en la autoevaluación y desempeño docente de la I.E. N°10776 “JUAN VELASCO ALVARADO”                          | Validar mediante juicio de expertos, la propuesta del programa de Liderazgo Transformacional, para mejorar el desempeño docente de la Institución Educativa Juan Velasco Alvarado – Huayabamba- Cañaris |  |

## Anexo 5. Autorización de aplicación del instrumento firmado por la autoridad

---

MINISTERIO DE EDUCACION  
UNIDAD DE GESTION EDUCATIVA LOCAL -FERREÑAFE  
INSTITUCIÓN EDUCATIVA INICIAL PRIMARIA Y SECUNDARIA DE  
MENORES 10776 "JUAN VELAZCO ALVARADO "

HUAYABAMBA -KAÑARIS



---

**“Año de la Universalización de la Salud”**

Cañaris, 20 de noviembre del 2020.

**Señora Doctora.**

Mercedes Alejandrina Collazos Alarcón.

DIRECTORA DE LA ESCUELA DE POSGRADO-FILIAL CHICLAYO

CIUDAD.

**ASUNTO:** Autorización para realizar investigación.

De acuerdo a la solicitud enviada por usted a mi despacho, le informo, que es política de la Institución Educativa N° 10776- “JUAN VELASCO ALVARADO” – HUAYABAMBA – CAÑARIS, brindar todo el apoyo a su personal que se encuentra laborando, para fomentar el cumplimiento del Marco del Buen Desempeño Docente, Dominio 4: Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente, por lo que:

En mi calidad de director de la I.E **AUTORIZO**, a la docente Fany Cecilia Cobeñas Effio, identificado con DNI N°40621860, estudiante del programa de maestría con mención en Administración de la Educación, el desarrollo de la investigación **“Liderazgo transformacional para el desempeño docente en la institución educativa Juan Velazco Alvarado Huayabamba -Cañaris”**.

Comprometiéndome a brindarle todas las facultades correspondientes para el desarrollo de su investigación.

Es propicia la ocasión para expresar las muestras de mi especial consideración y estima personal.

Atentamente

## **Anexo 6. Desarrollo de la propuesta**

### **“DISEÑO DEL PROGRAMA GESTIONARIO DE LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL PARA MEJORAR EL DESEMPEÑO DOCENTE DE LA INSTITUCION EDUCATIVA JUAN VELASCO ALVARADO-HUAYABAMBA-KAÑARIS-2020”**

#### **I. DATOS GENERALES**

1. Institución Educativa: “Nº 10776.JUAN VELASCO ALVARADO ”
2. Título : “Diseño del programa de liderazgo transformacional para mejorar el desempeño docente de la Institución Educativa Juan Velasco Alvarado-Huayabamba-kañaris-2020”
3. Director : Lic. WALTER MORA RAMIREZ
4. Nivel : Educación Secundaria
6. Población : 14 docentes del nivel secundaria
7. Turno : Mañana
8. Duración : 04 semanas
9. Horas semanales : 04
10. Investigadora : Lic. Fany Cecilia Cobeñas Effio

#### **II. FUNDAMENTACIÓN**

El programa Gestionario GUAL (Generado al Unísono docentes Líderes), nace con la inquietud de proponer el diseño e implementación de un programa gestionario de liderazgo transformacional, para, mejorar el desempeño de los docentes de la institución educativa Nº 10776 - Juan Velazco Alvarado - Kañaris, distrito de Kañaris provincia de Ferreñafe, es la preocupación de procurar la mejora del desempeño directivo y docente de la mencionada. Se considera el tema de estudio, con el propósito de brindar un servicio educativo de calidad que esté acorde con los adelantos científicos y tecnológicos y también con la aspiración de que los estudiantes que egresen de esta entidad escolar, lo hagan bien formados, con aspiraciones de superación y progreso, con esta finalidad se necesita maestras y maestros capacitados, éticos, que sepan desarrollar en sus educandos anhelos de

vivir en un mundo mejor. De tal manera, que se pueda desarrollar las diferentes actividades dentro de la tranquilidad, la comprensión, de un trato digno y legal. Se tiene la firme convicción de que con la aplicación del programa, se logrará mejorar el desempeño de los docentes.

Mediante la aplicación de un cuestionario para identificar sus cualidades de liderazgo; se ha llegado a la conclusión siguiente en cuanto a las dimensiones de carácter personal, pedagógico y social.

El procesamiento, análisis e interpretación de información se realizó a través del método estadístico cuyos resultados se aprecia que el promedio porcentual es de: a veces en un 39% y casi siempre en un 38% se cumple según la dimensión personal ; el promedio porcentual según el grado de cumplimiento a la dimensión pedagógica es: a veces en un 50% y casi siempre 45% y finalmente el promedio porcentual según el grado de desempeño a la dimensión social se expresa que a veces en un 40.5% y casi siempre en un 38.1% por lo que se concluye que el nivel de desempeño docente no es eficiente y significativo y no siempre se cumple con las responsabilidades y la mejora de la práctica pedagógica .

La aplicación de este programa va a lograr que el docente sea capaz de expresar, demostrar y plasmar sus aspiraciones, emociones, sentimientos, así como sus afectos en sus relaciones interpersonales, más que todo de liderazgo, toma de decisiones, confianza, seguridad autoestima y empatía tomando en cuenta el desarrollo bio-psico-social, que va a permitir al personal docente y directivo mejorar sus cualidades gradualmente en todos sus aspectos; con esto buscamos que cada alumno va a demostrarse y demostrar ante los demás actores educativos, que es capaz de grandes realizaciones que van a beneficiar a su institución educativa

En este panorama educativo surge la interrogante:

¿Cómo mejorar las cualidades de liderazgo transformacional, que debe poseer el personal docente, de la institución educativa Juan Velasco Alvarado de Huayabamba – Cañarís?

Esta pregunta motiva a ser resuelta con diversas alternativas, erigiéndose principalmente la planteada por el Programa Gestionario GUDL.

### III. OBJETIVOS

#### 3.1. General

Desarrollar las cualidades de liderazgo transformacional, que debe poseer el personal docente, de la institución educativa Juan Velasco Alvarado de Huayabamba – Cañarís

#### 3.2. Específicos:

- Seleccionar las cualidades de liderazgo, que debe poseer el personal docente de la institución educativa Juan Velasco Alvarado de Huayabamba – Cañarís.
- Determinar las condiciones que favorezcan la aplicación del Programa de liderazgo transformacional, destinado al personal docente, de la institución educativa Juan Velasco Alvarado de Huayabamba – Cañarís.
- Orientar la gestión técnico pedagógica desde la mira del liderazgo transformacional y evaluar los resultados de la aplicación al personal docente de la institución educativa Juan Velasco Alvarado de Huayabamba – Cañarís

### IV. BENEFICIARIOS:

14 docentes de la institución educativa Juan Velasco Alvarado de Huayabamba – Cañarís.

### V. COMPETENCIAS Y CAPACIDADES

| COMPETENCIAS  | CAPACIDADES  |
|---|--|
| <ul style="list-style-type: none"><li>- Estimular en el docente la formación y consolidación del liderazgo de acuerdo al desarrollo bio-psico-social.</li></ul> | <ul style="list-style-type: none"><li>- Descubre, reconoce y acepta sus emociones, sentimientos y afectos mediante dinámicas de liderazgo y autoconocimiento.</li><li>- Socializa sus aprendizajes relacionados con el liderazgo.</li><li>- Gestiona el desarrollo de su liderazgo s nivel de aula y de Institución Educativa.</li></ul> |

|  |  |
|--|--|
| <ul style="list-style-type: none"> <li>- Promueve el liderazgo compartido y el pleno respeto por las diferencias; demandando la adopción de posiciones críticas ante los hechos de su entorno social y sobre todo, ante su propia manera de actuar, de forma que fortalezca las actitudes y comportamientos positivos y se cambian los negativos en función de los valores consensuados por las características del programa.</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Descubre sus cualidades y la de sus compañeros respetando sus diferencias.</li> <li>- Toma conciencia de sus defectos y limitaciones para luego corregirlas para beneficio personal y social.</li> <li>- Alienta a sus compañeros a trabajar con entusiasmo en el grupo para lograr la meta propuesta.</li> <li>- Está pendiente para apoyar al compañero cuando necesita ayuda.</li> <li>- Genera participación respetuosa en la toma de decisiones entre docentes, incluso cuando asume posiciones contrarias.</li> </ul> |
|--|--|

## VI. PLAN DE ACCIÓN

6.2. Estrategia N° 01: Desarrollo talleres de Sensibilización al directivo y docentes de la institución

| <b>ACCIONES A DESARROLLAR</b>            | <b>RESPONSABLES</b>     | <b>DURACIÓN</b> | <b>COSTO</b> |
|--|-------------------------|-----------------|--------------|
| 1. Sensibilización a Personal Directivo. | Docentes investigadores | 16-12-2020      | S/20.00      |
| 2. Sensibilización a Personal Docente    | Docentes investigadores | 19-12-2020      | S/20.00      |

## VII. CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES

### 6.3. Estrategia N° 02: Desarrollo de Talleres de Interaprendizaje

| ACCIONES A DESARROLLAR   | RESPONSABLES                  | DURACIÓN                            | COSTO         |
|--|-------------------------------|-------------------------------------|---------------|
| 1. Taller:<br>“AUTOCONOCIMIENTO”   | Especialista en<br>Psicología | 04-12-2020<br>03:30 a<br>06:30 p.m. | S/.<br>100,00 |
| 2. Taller<br>DESARROLLANDO<br>CONFIANZA<br>Y TOMA DE DECISIONES”:<br>¡VAMOS TÚ PUEDES! | Especialista en<br>Psicología | 10-12-2020<br>03:30 a<br>06:30 p.m. | S/:<br>100,00 |
| 3. Taller “CONFIANZA EN<br>SI MISMO”.  | Especialista en<br>Psicología | 18-12-2020<br>03:00 a<br>06:00 p.m. | S/.<br>50,00  |
| 4. Conferencia:<br>“LIDERAZGO PARA<br>GESTIONAR LOS<br>CAMBIOS”                        | Especialista en<br>Psicología | 29-12-2020<br>05:30 a<br>06:30 p.m. | S/.<br>50,00  |

## VIII. METODOLOGÍA

Se utilizará metodología activa, aplicando dinámica de grupos para que los procesos de reflexión y decisión sean compartidos y socializados.

Se tomará en cuenta los talleres, debates, discusiones controversiales, etc., para que el alumno san josefino desarrolle su potencial de liderazgo aplicando sus fortalezas y superando sus debilidades; de tal manera que haya un liderazgo compartido y ampliado a todos los integrantes del Municipio Escolar.

## IX. MEDIOS Y MATERIALES

- Equipo de Audio.
- Prensa hablada y escrita.
- Multimedia.
- Retroproyector.
- Papelotes.

- Plumones.
- Aula de la I.E.
- Teatro de la I.E

#### **X. PRESUPUESTO Y FINANCIAMIENTO**

Los costos del taller son autofinanciados por el investigador responsable

#### **XI. FACTORES DE ÉXITO**

Lograr el 100% de lo programado.

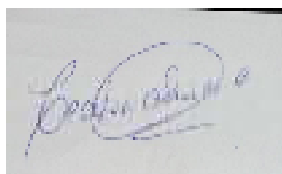
#### **XII. FACTORES DE RIESGO**

- Inasistencia de los actores educativos a los diferentes eventos.
- No contar con los medios económicos suficientes
- Dificultad en el apoyo del personal docente y comunidad

#### **XIII. EVALUACIÓN**

Será procesual durante el desarrollo del Programa Gestionario GUDL, por los directivos, docentes de la Institución Educativa, los capacitadores, los investigadores y por los mismos alumnos; con el propósito de ir mejorando la aplicación del mismo. Entonces se infiere que habrá una autoevaluación, coevaluación y heteroevaluación.

Se elaborará un informe evaluativo y se elevará a la Dirección de la Institución Educativa.



Br. Fany Cecilia Cobeñas Effio



Vº Bº Ulises Wigberto Guevara Paico  
ASESOR



Vº Bº Walter Mora Ramirez  
DIRECTOR I.E. "Juan Velasco Alvarado"



## PRIMER TALLER DE LIDERAZGO

### “CONOCIMIENTO DE SÍ MISMO Y CONFIANZA PERSONAL”

**Objetivo:** Ayudar a que los docentes identifiquen sus cualidades, y logros como medio de promover el sentimiento de su propia valía de identidad, saber reconocerse y confianza personal.

| FASES                        | ESTRATEGIAS   | RESULTADO  | MATERIALES   | TIEMPO  |
|------------------------------|---|--|--|---------|
| Presentación del taller      | En forma expositiva se presenta el Facilitador y se presenta el objetivo del taller, y las actitudes básicas que se van a ejercitar. (escuchar, participar, respetar opiniones, cuidar el tiempo) | Alumnos tienen claro que, en este día, van a conocerse y fortalecer su confianza personal.)  |  | 10 min  |
| Presentación de los docentes | 1.- De acuerdo a los colores de sus sola pines se reúnen en grupo para presentarse,<br><br>2.-Compartiendo, además, el animal que más le agrada y por qué.  | Se ha creado un clima de alegría y confianza grupal.<br><br>Identifican las cualidades de los animales que prefieren-o las que les gustaría parecerse. | Solapines<br>Papelotes<br>Cuartillas,<br>Plumones. | 30 min. |

|                                       |  |   |  |  |
|---------------------------------------|--|---|--|--|
|                                       | <p>3.-Se ponen de acuerdo para elegir el animal más famoso del grupo.</p> <p>4.-Se presentan en grupo señalando las características positivas de ese animal, con las que se identificaron. Y que algún alumno haga la representación del animal.( opcional)</p> <p>5.- El facilitador reconoce las cualidades que han expresado los jóvenes valorando sobre todo el hecho que las han podido identificar</p> | <p>Fortalecen el concepto de sí mismo.</p>  |  |  |
| <p>Conociendo nuestras cualidades</p> | <p>Se aplicará la dinámica “Las 15 cualidades”</p> <p>Se pide a los docentes que durante un minuto escriban 15 cualidades que</p>  | <p>Que escriban 15 cualidades</p> <p>Que se den cuenta de la importancia de aprender a ver lo</p> |  |  |

|  |  |   |                        |               |
|--|--|---|------------------------|---------------|
|  | <p>ellos reconozcan en su persona..</p> <p>Pasado el tiempo les pedimos que nos compartan</p> <p>¿Qué pasó?</p> <p>¿Pudieron lograrlo?</p> <p>¿Quiénes lograron escribir las 15 cualidades?</p> <p>¿Quiénes más de 10? ¿Más de 5?</p> <p>Y finalmente comparten ¿De qué se dieron cuenta?</p> <p>¿Por qué no fue fácil escribir sus cualidades?</p> <p>Reforzar la idea de lo importante que es reconocer y valorar lo bueno que hay en nosotros. Y ver cómo nos afecta el ver siempre lo negativo.</p> <p>Dar ejemplos para ayudar a reconocer los aspectos positivos de nosotros, por ejemplo:</p> | <p>bueno que somos, lo que hemos aprendido, nuestras capacidades.</p> | <p>Papel, lapicero</p> | <p>20 min</p> |
|--|--|---|------------------------|---------------|

|                     |  |  |  |               |
|---------------------|--|--|--|---------------|
| <p>Darse cuenta</p> | <p>¿Sabemos saludar a las personas? Entonces somos amables, ayudamos a los amigos y familiares, entonces somos solidarios etc.</p> <p>Pedimos que se junten en parejas y hagan los siguientes ejercicios</p> <p>1ª Que decidan quién de los dos es A y quien es B.</p> <p>2ª Preguntamos ¿Cómo decidieron y cómo se sintió la otra persona?</p> <p>3ª ¿De qué nos dimos cuenta con este ejercicio?</p> | <p>Lograremos que los estudiantes se den cuenta que hay diversas maneras de tomar decisiones, de forma autoritaria, indiferente, democrática y que esas formas afectan de diferente forma.</p> <p>Nosotros elegimos como queremos hacerlo</p> <p>Es importante darse cuenta la forma como lo</p> |  | <p>50 min</p> |
|---------------------|--|--|--|---------------|

|   |  |  |   |                |
|---|--|--|---|----------------|
| <p>Identificación de cualidades y logros.</p> | <p>Segundo ejercicio:</p> <p>Ahora pedimos que A cierre los ojos y le pedimos a B que diga el nombre de su compañero en diferentes tonos (se puede escribir en el papelote los tonos: alegre, triste, fuerte, melancólico, asustado, nervioso, impositivo, etc.</p> <p>Después les preguntamos qué les hicieron sentir los distintos tonos ¿Con cuáles se sintieron mejor? ¿Con cuáles no?</p> <p>Escribimos en el papelote según el tipo de voces como son las personas</p> <p>Dinámica: El árbol personal.</p> | <p>hacemos nosotros.</p> <p>Los alumnos se dan cuenta que nuestra voz es un recurso muy importante de comunicación y acercamiento entre las personas.</p> <p>De qué manera tratamos a las personas de nuestro entorno, estamos siempre enojados, tristes alegres, ¿nos relacionamos para ayudar o afectar a los demás?</p> <p>Es importante que nos conozcamos en esos aspectos para saber qué podemos hacer para mejorar.</p> | <p>Papelote escrito con los distintos tonos de voces.</p> <p>plumones</p> | <p>40 min.</p> |
|---|--|--|---|----------------|

|  |   |  |                                      |  |
|--|---|--|--------------------------------------|--|
|  | <p>1.- Se entrega una hoja de papel bond. Los docentes dibujan árboles personales. En las raíces, deben escribir sus cualidades, talentos y capacidades. En las ramas aquello que han aprendido y en los frutos: algunas cosas que han realizado, logros o éxitos. Su nombre lo colocan en el tronco</p> <p>2.- Cuando han terminado, se pegan todos los trabajos y se pide a los docentes que cada uno revise como mínimo 5 árboles distintos de sus compañeros.</p> <p>3.-Al final responden a la pregunta ¿de qué nos dimos cuenta con este ejercicio?</p> | <p>Identifican, cualidades, aprendizajes, y logros que hasta hoy han obtenido.</p> <p>Reflexión del Facilitador en torno a la importancia de reconocer todo lo que poseemos: cualidades, saberes, logros en nuestra vida.</p> <p>Ahora de nosotros depende qué queremos hacer con aquello que tenemos o hemos aprendido.</p> | <p>Papel bond, lápiz, o colores.</p> |  |
|--|---|--|--------------------------------------|--|

|            |   |                                   |  |         |
|------------|---|-----------------------------------|--|---------|
|            | Recibir cinco respuestas.   |                                   |  |         |
| Evaluación | Los alumnos finalmente expresan verbalmente o por escrito la respuesta de las preguntas formuladas. | Me voy del taller y me llevo..... |  | 30 min. |

## PSICÓLOGA

### SEGUNDO TALLER DE LIDERAZGO:

#### “DESARROLLANDO CONFIANZA: Y TOMA DE DECISIONES”. ¡VAMOS TÚ PUEDES!

**Objetivo:** Ayudar a que los docentes identifiquen sus cualidades, y logros como medio de promover el sentimiento de valoración personal y social, así como tomar decisiones.

| FASES                | ESTRATEGIAS  | CONTENIDOS   | MATERIALES | TIEMPO  |
|----------------------|--|--|------------|---------|
| Saludo y bienvenida  | De manera expositiva se saluda a todos y se les desea lo mejor para este taller.   | Deseos relacionados a vivir la amistad, el compartir y valorar lo que cada uno es y puede hacer. |            | 10 min. |
| Momento de animación | Dinámica:<br>Encuentra a alguien que....<br>Se indica que tendrás sólo dos minutos para encontrar a alguien que: <b>Es del mismo</b> | Necesidad de conocernos<br><br>Nos parecemos en algo   |            | 20 min. |

|                             |  |  |  |        |
|-----------------------------|--|--|--|--------|
|                             | <p><b>mes que ustedes han nacido</b></p> <p><b>Que calcen el mismo número que tú.</b></p> <p>Un participante que <b>sabe tocar un instrumento musical,</b></p> <p>¿De qué nos dimos cuenta? ¿En qué nos ayudó la dinámica?</p>   | <p>Somos diferentes también.</p> <p>Lo que podemos hacer con lo que sabemos.</p> <p>Podemos hacer algo, o no podemos hacerlo.</p>  |  |        |
| Elección hecha con libertad | <p>En parejas A-B</p> <p>A tiene un secreto y B va a tratar de averiguarlo y tratar de que su amigo le cuente.</p> <p>- Después los que fueron A comparten como se sintieron.</p> <p>¿Para qué nos sirvió este ejercicio?</p> <p>¿Qué experiencias parecidas nos ocurren en la vida cotidiana?</p> | <p>Importancia de elegir lo que queremos hacer en un ambiente de libertad.</p> <p>La presión condiciona nuestras decisiones.</p> <p>La presión puede ser personal o grupal.</p> <p>Libertad elemento esencial en nuestra vida.</p> |  | 30min. |



|   |  |  |                 |                |
|---|--|--|-----------------|----------------|
| <p>Elección entre alternativas</p>        | <p>Frente al hambre que en este momento tienes hay varias alternativas:</p> <p>a) Dejar lo que estás haciendo y comes.</p> <p>b) Pides permiso para salir afuera y comes.</p> <p>c) Esperas al término de la actividad y luego comes.</p> <p>d) Interrumpes de alguna forma para que la actividad termine antes y puedas comer.</p> <p>Después de realizado el ejercicio comentan y hacen observaciones.</p> | <p>Para una misma situación, hay varias respuestas.</p> <p>No hay un único camino.</p> <p>Depende de lo que valoramos.</p> <p>Implica pensar y elegir entre lo bueno y lo mejor.</p> | <p>Papelote</p> | <p>30min.</p>  |
| <p>Elección después de considerar las</p> | <p>Presentación del dilema: Lectura o narración</p> <p>¿Qué decisión tomarías con respecto a este dilema?</p>  | <p>Un dilema, un problema puede tener varias soluciones, pensar las consecuencias, quiénes y como se afeitarían,</p>   |                 | <p>30 min.</p> |

|  |  |  |   |                |
|--|--|--|---|----------------|
| <p>consecuencias</p>                     | <p>¿Qué consecuencias habría? ¿Quiénes se afectarían y en qué forma?<br/>         ¿Habría otra alternativa?<br/>         ¿Consecuencias?<br/>         ¿Te has encontrado con una situación parecida?</p>   | <p>puede influir en nuestras decisiones.<br/>         Importancia de pensar lo que queremos hacer, y como queremos resolver nuestros actos.</p>  |   |                |
| <p>Apreciación y afirmación pública.</p> | <p>Se agrupan de 6 presenta a continuación una lista de valores deben elegir 6 valores que deben llevar a un nuevo planeta al que vamos a conquistar.<br/>         Belleza, amor, amistad, paz, riqueza, libertad, justicia, felicidad, poder, salud, igualdad, verdad.<br/>         Presentan a plenario su elección y deben fundamentar.</p> | <p>Es muy importante que fundamentemos los motivos de nuestra elección y decisión.<br/>         Expresar lo que valoramos.<br/>         Reconocer por qué hacemos o elegimos algo y darlo a conocer.</p> | <p>Papelote escrito con los valores</p> | <p>30 min.</p> |

|                                  |  |  |  |         |
|----------------------------------|--|--|--|---------|
| Hacer algo con la opción elegida | ¿Qué vamos a hacer con todo lo que nos dimos cuenta hoy a través de los ejercicios realizados?                 | No basta decir, o pensar hay que actuar en consecuencia de ello.<br>Poner en práctica lo que pensamos o afirmamos. |  | 30 min. |
| Cierre del taller                | Felicitar su trabajo y pedir alguna opinión de lo que hicimos hoy.<br>Pedir asistencia puntual para la próxima |  |  |         |

## PSICÓLOGA

### Tercer Taller de Liderazgo

#### “Taller Establecimiento de Metas y Compromisos”

**Objetivo:** Motivar a los docentes para que establezcan su visión, metas y aspiraciones, como medio de lograr la superación personal.

| FASES                | ESTRATEGIA  | CONTENIDOS   | MATERIA LES | TIEMPO |
|----------------------|---|--|-------------|--------|
| Saludo e Integración | Dinámica: El saludo<br>Cada uno va ensayar tres saludos distintos:<br>Ala indicación dada realizan cada saludo<br>Comentan: ¿Cómo se sienten?? ¿Qué | Motivación:<br>Distintos tipos de saludar formas de saludar distraído, indiferente, cálido, personalizado, amable. |             | 10'    |

|                                     |  |   |                 |            |
|-------------------------------------|--|---|-----------------|------------|
|                                     | <p>saludo les gusto más y por qué?<br/>¿Cuál menos?</p>  | <p>Elegir aquella forma que exprese nuestra forma de ser.<br/>Como nos sentimos un indicador.</p>   |                 |            |
| <p>Aclaración del concepto meta</p> | <p>Dinámica:<br/>Tengo una meta (señalar con el dedo).<br/>Creo en ella (tocar la cabeza).<br/>La veo (tocar los ojos).<br/>La siento (tocar el corazón).<br/>Es mía (dando un salto).<br/>La dinámica nos introduce a hablar de meta: relacionar las palabras con el significado.<br/>¿Con qué palabras la relacionan?<br/>¿Qué diferencia entre sueño meta?<br/>¿Qué se requiere para lograr una meta?</p> | <p>Meta: objetivo.<br/>Punto de llegada.<br/>Logro resultado.<br/>Se requiere:<br/>Convicción.<br/>Planificación.<br/>Voluntad.<br/>Cumplimiento.<br/>Analizar todo lo que implica.<br/>Ser consciente de las dificultades.<br/>La meta es nuestro punto de llegada.<br/>Un sueño puede ser una meta.<br/>¿Cómo quieres que sea tu Perú?<br/>Se traza metas o hitos es como en una carrera.<br/>Para cumplir un sueño se necesita cumplir</p> | <p>Papelote</p> | <p>50'</p> |

|                               |  |  |  |     |
|-------------------------------|--|--|--|-----|
|                               |  | distintos niveles de éste.   |  |     |
| Elaboración de metas          | <p>Ojalá pudiera, creo que puedo, sé que puedo, sabía que podía en la 1era columna deben escribir 3 metas que desearían alcanzar en un futuro.</p> <p>Familia, estudio, función.</p> <p>Analizar las metas ver pro y contra, condiciones, posibilidades.</p> <p>Escribir en la segunda columna.</p> <p>Los que crees que puedes empezar a hacer según tu priorización.</p> | <p>Redacción de metas.</p> <p>Análisis de consecuencias.</p> <p>Quienes se afectan y quienes se benefician.</p>  |  | 60' |
| Elaboración de plan de acción | <p>Con la meta priorizada lo siguiente es enumerar todas las acciones que debes realizar y priorizar.</p> <p>Señalar las dificultades.</p>   | <p>Pensar acciones, primeros pasos que debo hacer si quiero tener éxito.</p> <p>Meta acciones recursos apoyo cronograma.</p> <p>No se logran las cosas solo sino</p> |  | 60' |

|  |  |  |  |  |
|--|--|--|--|--|
|  | <p>Lo que pueden hacer para vencer dificultades.</p> <p>La ayuda que necesitan,</p> <p>¿Quiénes pueden ayudar?</p> <p>Una vez que tengan su plan deben escribir en la tercera columna (sé que puedo).</p> <p>Cuando hayan logrado la última meta escribirán en la última columna.</p> <p>¿Qué les pareció?</p> <p>¿De qué se dieron cuenta?</p> <p>Líder sin sueños ni metas no sabe a dónde va.</p> | <p>con el apoyo de los demás.</p> <p>Importancia del apoyo</p> <p>Caudillo no = líder.</p> |  |  |
|--|--|--|--|--|

**PSICÓLOGA**

## **TALLER FINAL**

### **LIDERAZGO Y GESTION PARA EL DESARROLLO HUMANO**

(Duración 90 minutos)

**Objetivo:** Consolidar el trabajo de mejoramiento de las cualidades del liderazgo Transformacional de los docentes de la Institución Educativa N° 10776.juan Velasco Alvarado-Huayabamba-Kañaris

Lic. Yolanda Díaz Callirgos.

### **INTRODUCCIÓN**

Llamados a mirar lejos, lo que queremos construir.

Líderes: Personas que se van liberando de.... Para ser libres para....

Gestionando los cambios que queremos hacer.

#### **1.- Líderes: ¿Quiénes son?**

Personas, hombres y mujeres, jóvenes o adultos que se constituyen en referentes por sus características, acciones, manera de ser y de vivir y, a veces pueden influir en los demás para realizar alguna actividad y generar algún cambio. Es este reconocimiento lo que les otorga poder y lo usa para favorecer al grupo y el logro de sus metas.

Estos referentes y la influencia que ejercen en los demás también pueden ser negativa y usar su poder para su propia conveniencia.

#### **2.- Lo que distingue a un líder**

- Tienen una visión de largo alcance
- Tienen Seguidores, es su práctica la que inspira a seguirlo.
- Pregunta qué se necesita hacer, no que quiero hacer yo. Sentido de grupo, identificación con las metas.
- Son tolerantes con las personas salvo si está de por medio valores.
- No tiene temor de las fortalezas o capacidades de sus amigos
- Alienta, anima a la acción.
- Reconoce la contribución que otros van haciendo.

- Lidera es decir mueve a la acción y esto no quiere decir necesariamente dirigir.
- Experimenta inconformidad con lo que ocurre y voluntad de cambiar.
- Responde por su palabra y compromiso asumido.

### **3.- Gestiona, Organiza y promueve la participación**

Un o una líder sabe que el logro de las metas de su grupo depende **del grado de involucramiento de todos**. Por lo tanto, ser promotor de la acción, contagiar a todos con esa meta, compartir su poder y responsabilidad será importante.

Sabe también que el logro de metas **requiere planificación**, determinar lo que se va a realizar para lograr las metas, organizar los recursos humanos y materiales.

En tercer lugar, **buscar aliados, apoyos, involucrar a otros en esa tarea**. De allí que será importante que conozca su realidad, instituciones que lo pueden ayudar.

### **4.- Conclusiones**

- Liderazgo:
  - Una oportunidad para servir y compartir lo que somos y tenemos.
  - Una oportunidad para crecer junto con los demás.
  - Una oportunidad para contribuir con el cambio y el desarrollo humano.
  - Oportunidad para crecer, y contribuir con el crecimiento de los demás.

#### **a) Resultados del Programa GUDL**

Para trabajar las cualidades propuestas en el trabajo de investigación, se coordinó con la Ugel Ferreñafe y de ayuda a las diferentes organizaciones educativas que se empeñen en desarrollar acciones de capacitación para mejorar las cualidades de liderazgo, asimismo trabaja diferentes opciones de superación profesional y personal. Gustosamente nos apoyaron con su personal especializado, ellos nos alcanzaron las siguientes conclusiones referentes al desarrollo de los talleres de Aplicación del Programa Gestionario GUDL.



## **5.- Identificación de cualidades y logros**

Los docentes identificaron la importancia de reconocer en ellos mismos no sólo sus cualidades y fortalezas, sino también sus saberes y sus logros. Algunos de ellos expresaron su admiración, al haberse dado cuenta de que a pesar de su experiencia como docentes no tenían esas cualidades, lo cual los hizo sentir muy bien. Al mismo tiempo expresaron admiración por los logros de sus compañeros.

Reflexionaron también sobre la importancia de identificar las cosas aprendidas para poder hacer algo con ellas y no tenerlas como un recurso muerto.

A través de lluvia de ideas, los docentes manifestaron para que les había servido el taller; para elaborar metas y poder cumplirlas, a través de un plan de acción, para darse cuenta de la importancia que tiene el fijarse objetivos en la vida, les había servido de mucho porque ahora a través del plan de acción iban a poder cumplir sus metas trazadas fácilmente, etc.

Al finalizar estos talleres los docentes se aplaudieron, como una manera de reconocimiento por sus logros y saberes.

## Anexo 7. Validez de la propuesta

### CRITERIO DE EXPERTOS

#### I. DATOS GENERALES:

- 1.1. **Apellidos y Nombres del Experto:** Daysi Soledad Alarcón Díaz
- 1.2. **Grado Académico:** Doctora
- 1.3. **Documento de Identidad:** 41073751
- 1.4. **Centro de Labores:** Universidad Cesar Vallejo
- 1.5. **Denominación del Programa Motivo de Validación:**  
Diseño del programa gestor de liderazgo transformacional para mejorar el desempeño docente de la institución educativa Juan Velasco alvarado-huayabamba-kañaris-2020”
- 1.6. **Título de la Investigación:**  
Diseño del programa de liderazgo transformacional para mejorar el desempeño docente de la Institución Educativa Juan Velasco Alvarado-Huayabamba-kañaris-2020”
- 1.7. **Autora del Programa:** COBEÑAS EFFIO FANY CECILIA

En este contexto lo(a) he considerado como experto(a) en la materia y necesito sus valiosas opiniones. Evalúe cada aspecto con las siguientes categorías:

**MB** : Muy Bueno (18-20)  
**B** : Bueno (14-17)  
**R** : Regular (11-13)  
**D** : Deficiente (0-10)

## II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN DEL PROGRAMA:

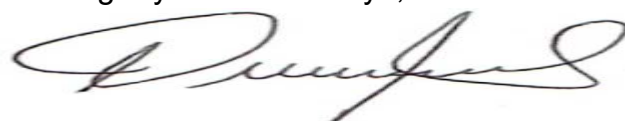
| N°               | INDICADORES  | CATEGORÍAS |   |   |   |
|------------------|--|------------|---|---|---|
|                  |  | MB         | B | R | D |
| 01               | La redacción empleada es clara y precisa   | X          |   |   |   |
| 02               | Los términos utilizados son propios de la Propuesta  | X          |   |   |   |
| 03               | Está formulado con lenguaje apropiado  | X          |   |   |   |
| 04               | Está expresado en conductas observables  | X          |   |   |   |
| 05               | Tiene rigor científico   | X          |   |   |   |
| 06               | Existe una organización lógica   | X          |   |   |   |
| 07               | Formulado en relación a los objetivos de la investigación  | X          |   |   |   |
| 08               | Expresa con claridad la intencionalidad de la investigación                                      | X          |   |   |   |
| 09               | Observa coherencia con el título de la investigación   | X          |   |   |   |
| 10               | Guarda relación con el problema de la investigación  | X          |   |   |   |
| 11               | Es apropiado para la edad del estudiante   | X          |   |   |   |
| 12               | Están caracterizados según criterios pertinentes   | X          |   |   |   |
| 13               | Adecuado para valorar aspectos de las estrategias  | X          |   |   |   |
| 14               | Consistencia con la variable propuesta, dimensiones e indicadores                                | X          |   |   |   |
| 15               | La estrategia responde al propósito de la propuesta  | X          |   |   |   |
| 16               | El Programa es adecuado al propósito de la propuesta   | X          |   |   |   |
| 17               | Los métodos y técnicas empleados en el tratamiento de la información son propios de la Propuesta | X          |   |   |   |
| 18               | Proporciona sólidas bases teóricas y epistemológicas   | X          |   |   |   |
| 19               | Es adecuado a la muestra representativa  | X          |   |   |   |
| 20               | Se fundamenta en bibliografía actualizada  | X          |   |   |   |
| VALORACIÓN FINAL |  | 20         |   |   |   |

## III. OPINION DE APLICABILIDAD

( X ) El Programa puede ser aplicado tal como está elaborado

( ) El Programa debe ser mejorado antes de ser aplicado

Lugar y fecha: Chiclayo, 27 de enero del 2021



.....  
Dra. Daysi Soledad Alarcón Díaz

Doctora en Educación

## CRITERIO DE EXPERTOS

### I. DATOS GENERALES:

3.1. **Apellidos y Nombres del Experto:** Luis Montenegro Camacho

3.2. **Grado Académico:** Doctor

3.3. **Documento de Identidad:**16672474

3.4. **Centro de Labores:** Universidad Cesar Vallejo

3.5. **Denominación del Programa Motivo de Validación:**

Diseño del programa gestor de liderazgo transformacional para mejorar el desempeño docente de la institución educativa Juan Velasco alvarado-huayabamba-kañaris-2020”

3.6. **Título de la Investigación:**

Diseño del programa de liderazgo transformacional para mejorar el desempeño docente de la Institución Educativa Juan Velasco Alvarado-Huayabamba-kañaris-2020”

3.7. **Autora del Programa:** COBEÑAS EFFIO FANY CECILIA

En este contexto lo(a) he considerado como experto(a) en la materia y necesito sus valiosas opiniones. Evalúe cada aspecto con las siguientes categorías:

|           |              |         |
|-----------|--------------|---------|
| <b>MB</b> | : Muy Bueno  | (18-20) |
| <b>B</b>  | : Bueno      | (14-17) |
| <b>R</b>  | : Regular    | (11–13) |
| <b>D</b>  | : Deficiente | (0–10)  |

## II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN DEL PROGRAMA:

| N°               | INDICADORES  | CATEGORÍAS |   |   |   |
|------------------|--|------------|---|---|---|
|                  |  | MB         | B | R | D |
| 01               | La redacción empleada es clara y precisa   | x          |   |   |   |
| 02               | Los términos utilizados son propios de la Propuesta  | x          |   |   |   |
| 03               | Está formulado con lenguaje apropiado  | x          |   |   |   |
| 04               | Está expresado en conductas observables  | x          |   |   |   |
| 05               | Tiene rigor científico   | x          |   |   |   |
| 06               | Existe una organización lógica   | x          |   |   |   |
| 07               | Formulado en relación a los objetivos de la investigación  | x          |   |   |   |
| 08               | Expresa con claridad la intencionalidad de la investigación                                      | x          |   |   |   |
| 09               | Observa coherencia con el título de la investigación   | x          |   |   |   |
| 10               | Guarda relación con el problema de la investigación  | x          |   |   |   |
| 11               | Es apropiado para la edad del estudiante   | x          |   |   |   |
| 12               | Están caracterizados según criterios pertinentes   | x          |   |   |   |
| 13               | Adecuado para valorar aspectos de las estrategias  | x          |   |   |   |
| 14               | Consistencia con la variable propuesta, dimensiones e indicadores                                | x          |   |   |   |
| 15               | La estrategia responde al propósito de la propuesta  | x          |   |   |   |
| 16               | El Programa es adecuado al propósito de la propuesta   | x          |   |   |   |
| 17               | Los métodos y técnicas empleados en el tratamiento de la información son propios de la Propuesta | x          |   |   |   |
| 18               | Proporciona sólidas bases teóricas y epistemológicas   | x          |   |   |   |
| 19               | Es adecuado a la muestra representativa  | x          |   |   |   |
| 20               | Se fundamenta en bibliografía actualizada  | x          |   |   |   |
| VALORACIÓN FINAL |  | <b>20</b>  |   |   |   |

## III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

- ( x ) El Programa puede ser aplicado tal como está elaborado  
( ) El Programa debe ser mejorado antes de ser aplicado

Lugar y fecha: Chiclayo, 27 de enero del 2021



.....  
Dr. Luis Montenegro Camacho

## CRITERIO DE EXPERTOS

### I. DATOS GENERALES:

1.1. **Apellidos y Nombres del Experto:** Mercedes Collazos Alarcón

1.2. **Grado Académico:** Doctora

1.3. **Documento de Identidad:** 41073751

1.4. **Centro de Labores:** Universidad Cesar Vallejo

1.5. **Denominación del Programa Motivo de Validación:**

Diseño del programa gestor de liderazgo transformacional para mejorar el desempeño docente de la institución educativa Juan Velasco alvarado-huayabamba-kañaris-2020”

1.6. **Título de la Investigación:**

Diseño del programa de liderazgo transformacional para mejorar el desempeño docente de la Institución Educativa Juan Velasco Alvarado-Huayabamba-kañaris-2020”

1.7. **Autora del Programa:** COBEÑAS EFFIO FANY CECILIA

En este contexto lo(a) he considerado como experto(a) en la materia y necesito sus valiosas opiniones. Evalúe cada aspecto con las siguientes categorías:

**MB** : Muy Bueno (18-20)  
**B** : Bueno (14-17)  
**R** : Regular (11-13)  
**D** : Deficiente (0-10)

## II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN DEL PROGRAMA:

| N°               | INDICADORES  | CATEGORÍAS |   |   |   |
|------------------|--|------------|---|---|---|
|                  |  | MB         | B | R | D |
| 01               | La redacción empleada es clara y precisa   | X          |   |   |   |
| 02               | Los términos utilizados son propios de la Propuesta  | X          |   |   |   |
| 03               | Está formulado con lenguaje apropiado  | X          |   |   |   |
| 04               | Está expresado en conductas observables  | X          |   |   |   |
| 05               | Tiene rigor científico   | X          |   |   |   |
| 06               | Existe una organización lógica   | X          |   |   |   |
| 07               | Formulado en relación a los objetivos de la investigación  | X          |   |   |   |
| 08               | Expresa con claridad la intencionalidad de la investigación                                      | X          |   |   |   |
| 09               | Observa coherencia con el título de la investigación   | X          |   |   |   |
| 10               | Guarda relación con el problema de la investigación  | X          |   |   |   |
| 11               | Es apropiado para la edad del estudiante   | X          |   |   |   |
| 12               | Están caracterizados según criterios pertinentes   | X          |   |   |   |
| 13               | Adecuado para valorar aspectos de las estrategias  | X          |   |   |   |
| 14               | Consistencia con la variable propuesta, dimensiones e indicadores                                | X          |   |   |   |
| 15               | La estrategia responde al propósito de la propuesta  | X          |   |   |   |
| 16               | El Programa es adecuado al propósito de la propuesta   | X          |   |   |   |
| 17               | Los métodos y técnicas empleados en el tratamiento de la información son propios de la Propuesta | X          |   |   |   |
| 18               | Proporciona sólidas bases teóricas y epistemológicas   | X          |   |   |   |
| 19               | Es adecuado a la muestra representativa  | X          |   |   |   |
| 20               | Se fundamenta en bibliografía actualizada  | X          |   |   |   |
| VALORACIÓN FINAL |  | <b>20</b>  |   |   |   |

## III. OPINION DE APLICABILIDAD

- ( x ) El Programa puede ser aplicado tal como está elaborado  
( ) El Programa debe ser mejorado antes de ser aplicado

Lugar y fecha: Chiclayo, 27 de enero del 2021



.....

Dra. Mercedes collazos Alarcón  
Doctora en Educación