



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

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

Programa de liderazgo educativo para mejorar el desempeño docente en la institución educativa “Túpac Amaru” Tumán – Chiclayo

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestro en Administración de la Educación

AUTOR:

Farfan Salazar, Jose Jhonny (ORCID: 0000-0002-4402-1853)

ASESOR

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

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión y Calidad Educativa

CHICLAYO – PERÚ

2021

Dedicatoria

Para Irma y Víctor Alonso, por ser fuente de perseverancia y comprensión; gran parte de los que soy, se las debo a ellos.

Con gratitud, a mi querida familia por su valioso apoyo, liderada por mi hermana Rosa.

A mis familiares que partieron: Manuela, Dina, Blanca y mi hermano Roque, por ser luz bendita que iluminan mi existencia, y permanecer siempre a mi lado.

A mis amigos de siempre: Heber, Saúl y Valy; más de veinte años caminando juntos.

J. Jhonny

Agradecimiento

Al equipo docente de la maestría, de la universidad César Vallejo, y de manera muy especial al doctor Ulises Wigberto Guevara Paico por su comprensión y su orientación oportuna; a los docentes de la institución educativa “Túpac Amaru” – Tumbay – Chiclayo, por su cooperación en el presente estudio; a mis dilectos amigos maestrantes por ayudarme a cumplir este reto.

J. Jhonny

Índice de contenidos

Carátula.....	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos.....	iv
Índice de tablas	v
Resumen	vi
Abstract	vii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA	14
3.1. Tipo y diseño de investigación	14
3.2. Variables y Operacionalización	14
3.3. Población, muestra y muestreo	15
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	15
3.5. Procedimientos	16
3.6. Método de análisis de datos	16
3.7. Aspectos éticos	16
IV. RESULTADOS.....	17
V. DISCUSIÓN	22
VI. CONCLUSIONES	27
VII. RECOMENDACIONES	28
REFERENCIAS	31
ANEXOS	38

Índice de tablas

Tabla 1. Identificación del nivel de la dimensión preparación para el aprendizaje de los estudiantes	17
Tabla 2. Identificación del nivel de la dimensión enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes	18
Tabla 3. Identificación del nivel de la dimensión Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad	19
Tabla 4. Identificación del nivel de la dimensión Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente	20
Tabla 5. Identificación del nivel de la variable Desempeño Docente.....	21

Resumen

El presente Trabajo de investigación tiene como objetivo Proponer un programa de liderazgo educativo para la mejora del desempeño docente en la institución educativa. “Túpac Amaru” del distrito de Tumán – Chiclayo - 2020. El abordaje de la tesis corresponde a un estudio descriptivo propositivo, con diseño no experimental transversal. Se recurrió a un grupo representativo de estudio, integrado por 45 docentes a quienes se les aplicó, un cuestionario constituido por 20 ítems, cuya validez se estableció mediante juicio de expertos y la confiabilidad a través del Alfa de Cronbach, alrededor de 0,822 estableciendo un alto nivel de fiabilidad. Los resultados implican un conjunto de análisis de las variables, dimensiones e indicadores que reflejan el nivel de desempeño docente. Después del procedimiento se procedió a analizar, interpretar y discutir los resultados, concluyendo que se requiere proponer un programa de liderazgo educativo en la institución educativa. “Túpac Amaru” del distrito de Tumán – Chiclayo.

Palabras clave: Liderazgo educativo- desempeño docente.

Abstract

The present research work aims to propose an educational leadership program for the improvement of teaching performance in the educational institution. "Túpac Amaru" from the district of Tumán - Chiclayo - 2020. The thesis approach corresponds to a descriptive, purposeful study, with a non- experimental cross-sectional design. A representative study group was used, made up of 45 teachers to whom a questionnaire consisting of 40 items was applied, the validity of which was established through expert judgment and the reliability through Cronbach's Alpha, around 0.822 establishing a high reliability level. The results imply a set of analyzes of the variables, dimensions and indicators that reflect the level of teacher performance. After the procedure, the results were analyzed, interpreted and discussed, concluding that it was necessary to propose an educational leadership program in the educational institution. "Túpac Amaru" from the district of Tumán - Chiclayo.

Keywords: Leadership, educational, performance, teacher.

I. INTRODUCCIÓN

A nivel mundial, en sus estudios Rivero 2007 citado por Campoverde (2014), explica que frente a las diversidades sociales producto de la globalización y al crecimiento de la sociedad y su información, la educación es un sistema que necesita de dichas demandas y fomentar a los alumnos en utilizar, discriminar y dar orden a la información para realizar la construcción de una sociedad plena de conocimientos. El CNEB (2016), señala que, para lograr una sociedad del conocimiento con sentido ético, sólo será posible si trabajamos de manera conjunta por la educación y el desarrollo mental de los alumnos, y es tarea de los maestros trabajar en esa línea de acción, orientando y guiando la educación de los estudiantes.

Rivero (2007) citado por Ángulo (2016) indica que la educación lleva más de 30 años en deficiencia de forma progresiva, teniendo como fundamento los problemas de una baja calidad de enseñanza y el aprendizaje del mismo. UNESCO (2014) señala que el rol del maestro en su enseñanza es primordial para las escuelas, tiene un papel fundamental, siendo una responsabilidad social. El PEN (2019), recalca que, de cara a los nuevos desafíos educativos, en nuestro país, el maestro de la actualidad tiene un mayor compromiso para desarrollar las competencias y capacidades en los estudiantes, es indispensable que en la escuela exista un liderazgo educativo que permitan desarrollar las competencias de los educandos a través de una enseñanza de calidad, en verdad que esto no se hace.

Gaspar y Rojas (2016) la visión de la profesión del educador, demanda de mucha capacidad y empatía entre el docente y sus estudiantes, pues el proceso educativo es una interacción entre maestros y alumnos dentro de la aula, pues en la institución educativa buscamos generar aprendizajes para toda la vida en nuestros estudiantes, pero muchas veces nuestros educadores no se involucran ni muestran empatía por ellos. El PCES (2016), exige una forma de actuar colectiva para saber plantear, evaluar y reflexionar de forma pedagógica. Pero gran parte de su labor la realiza en forma individualizada dejando de lado el trabajo en equipo; esta debería ser una función éticamente comprometida.

La OCDE (2016) en la prueba PISA aplicada en el año 2015, señala que en la evaluación tomada a los estudiantes no sólo se mide las capacidades de los mismos, sino también se examina el aporte educativo de la institución educativa; Pazmiño (2016) señala que el comportamiento organizacional de una empresa influye en la mejora de la eficiencia y la productividad. Pérez (2015), señala que mientras en la escuela no se promueva el diálogo reflexivo con los docentes, difícilmente se logrará a tener una educación de calidad. Printy (2014), el trabajo colectivo en las diferentes dimensiones de la escuela a partir de un proyecto educativo común mejorar significativamente los resultados educativos.

El Marco del Buen Desempeño Docente (2014), ayuda a reflexionar sobre el rol del docente, tanto en la escuela como en la sociedad, preserva la cultura y promueve el desarrollo sostenible de su pueblo. REDUCA (2017) señala que las entidades formadoras de personas humanas deben orientar su trabajo a implementar propuestas educativas que ayuden a la política nacional y a formar líderes sociales que respondan a las demandas de un país. El MINEDU (2016), hace un balance en la práctica docente que se ve sujeta y reflejada en un modelo de escuela relacionándose al conocimiento y pensamiento, pues se debe tener en cuenta que la educación como un derecho social, está ligada a la sociedad, por tanto resulta urgente formar hombres y mujeres con gran sentido de humanidad, a fin de encaminar a las nuevas generaciones hacia una sociedad cabalista

En la entidad formadora “Túpac Amaru” del distrito de Tumán-Chiclayo-Lambayeque, se ha contemplado a través del monitoreo docente, reuniones colegiadas, y la revisión de la planificación curricular, un deficiente trabajo en el desempeño docente, teniendo como causa principal la falta de compromiso personal-profesional e institucional, es decir los docentes trabajan de manera aislada, sin tener en cuenta los documentos de gestión escolar como es el PEI, el PCI, el PAT y los compromisos de gestión escolar, conllevando al no cumplimiento en el avance de las capacidades y competencias de los discentes, pues, éstas no se atienden como idealmente fueron planificadas.

En cuanto a su justificación la presente investigación, resulta conveniente pues busca aportar para la escuela y la sociedad una propuesta de liderazgo educativo, con la finalidad de mejorar el trabajo docente, a partir de un ideal común

institucional. En el aspecto metodológico está referido a que en el desarrollo del programa de liderazgo educativo está enmarcado dentro de lo propuesto por el MINEDU a través del CNEB y el MBDD. En el plano práctico está referido que los resultados se darán a conocer a toda la comunidad educativa y servirán de fuente para realizar otras investigaciones sobre el tema. En el plano social buscamos repensar el rol del docente, no solo mediante la capacitación disciplinaria, sino, principalmente, replanteando el desarrollo del trabajo docente, como el de la plana directiva, jerárquica, administrativa, con estudiantes y con las familias tupacamarinas; y en la esfera teórica, para cumplir eficientemente nuestra labor docente necesitamos compromisos de corazón en donde primen el interés institucional antes que el personal, y busquemos un centro de unión que nos permita dialogar, evaluar, reconocer las acciones sobresalientes, dentro de un marco de una cultura de respeto, de amor y paz, como parte del cumplimiento de nuestros deberes de educadores.

En la investigación se planteó como objetivo general: Proponer un programa de liderazgo educativo para la mejora del desempeño docente en la institución educativa. “Túpac Amaru” del distrito de Tumbayaco – Chiclayo - 2020; y como objetivos específicos se consideró.

Identificar el desempeño docente en la entidad formadora “Túpac Amaru” de Tumbayaco – Chiclayo – Lambayeque -2020. Diseñar la propuesta de un programa de liderazgo educativo en el colegio secundario “Túpac Amaru” de Tumbayaco – Chiclayo – Lambayeque - 2020. Validar el programa de liderazgo educativo, para la mejora del trabajo docente en la escuela secundaria “Túpac Amaru” de Tumbayaco – Chiclayo - Lambayeque– 2020.

En esta investigación no se considera una hipótesis porque es una investigación descriptiva – propositiva

I. MARCO TEÓRICO

Diferentes investigaciones se han realizado con anterioridad que guardan similitud con el tema, así en el plano internacional, Vidal (2015), en su tesis, la competencia docente y el manejo de conflictos en estudiantes del nivel secundaria, Colombia, la investigación fue de tipo exploratorio, secuencial y en modalidad comparativa, con un diseño mixto, con una muestra de 45 trabajadores de la educación; el investigador llega a la determinación que entre las habilidades que los maestros deben desarrollar, están las relacionadas con la persuasión, negociación y comunicación. El antecedente en mención, permite afirmar que el desempeño docente, puede mejorar si se fortalece sus competencias, nuestra investigación tiene ese objetivo con la propuesta del programa de liderazgo educativo.

Fernández (2009), el autor realizó una investigación titulada factores virtuales de información y su efecto en el desempeño docente, España, es un estudio de tipo empírica comprendiendo la descripción de objeto, se realizó la investigación de técnicas de observación luego analizar los datos, la población se constituyó de 763 docentes de universidad; concluyéndose que las universidades deben dar un incentivo como méritos, premios, facilidades, reconocimientos, categorizaciones; ya sea de forma digital o físico para fomentar el uso de más herramientas en el trabajo, con ello ayudara a actualizar el servicio que brindan las universidades con un buen desempeño docente.

Campoverde (2014), trabajó la labor docente y el desarrollo educativo en el trabajo dentro del aula en la educación básica, Ecuador, la investigación fue cuantitativo exploratorio-descriptivo, con una población de 182 trabajadores, finaliza diciendo que el desempeño docente es positivo en cuanto utilice metodologías activas e interactivas, que les permite optimizar el proceso didáctico. La investigación nos motivará y ayudará para fundamentar el programa de liderazgo educativo en concordancia con las teorías del desempeño docente.

Horn (2013), trabajó el liderazgo escolar en Chile y su influencia en los aprendizajes, la tesis fue de tipo no experimental- cuantitativo, entre las conclusiones señala que, el liderazgo contribuye al compromiso y unión docente, y

a su vez a mejorar el trabajo docente con estudiantes. Este antecedente nos ayudará a comprender la importancia del compromiso y unión docente, aspectos que formarán parte del programa de liderazgo educativo para mejorar el desempeño docente.

Ortiz (2014), estudió sobre el liderazgo académico en el desarrollo de gestión educativa en la educación básica, Honduras, el trabajo investigativo fue de tipo descriptivo, enfoque cuantitativo, no experimental; con una población de 138 trabajadores de la educación, el investigador llegó a demostrar que en el liderazgo pedagógico, es fundamental la planificación, innovación y transformación de la labor docente, pues ahí radica la intencionalidad de brindar un servicio de calidad para lograr la mejora de los aprendizajes en los alumnos. Esta investigación demuestra que, si se quiere renovar, actualizar y mejorar la labor docente, tiene que aplicarse programas de mejora, según afirma dicha propuesta.

Estive (2018) en su tesis la vida y obra educativa de la maestra Selva Dolores Pérez Silva, Cuba. La investigación fue de tipo teórica de corte histórico-pedagógico, basado en el método dialéctico materialista, por ello carece de población y muestra. La investigadora llegando a concluir que la vida y obra de Selva Dolores Pérez Silva constituye un ejemplo a imitar por las actuales y futuras generaciones de maestros, fundamentada sobre la base del legado pedagógico de los educadores del siglo XIX y primera mitad del XX. La utilidad del antecedente motivará y permitirá tomar en cuenta en el programa de liderazgo educativo nuestras raíces históricas tanto a nivel personal como social, de nuestra práctica docente.

En el ámbito nacional, Villacorta (2020) en su investigación Apreciación del profesional de la educación y el aprendizaje significativo en el curso de matemática básica en alumnos de ingeniería, en la Universidad. Se realizó las correlaciones dependiendo a los objetivos, se relacionó el desempeño docente con tres dimensiones significativas teniendo la dimensión motivación con un nivel de correlación de 0,81 seguido de las estrategias didáctica con un 0,9 y la evaluación del aprendizaje alcanzando un 0,89 siendo así los niveles de correlaciones altos y positivos entre cada objetivo de estudio por la cual si existe relación de significancia.

Villarreal (2019) Evaluación del desempeño docente en la Universidad San Pedro; se realizó las pruebas estadísticas de chi cuadrado y ANOVA, donde se concluyó que los docentes con dedicación exclusiva a la investigación con grados académicos de doctor, categorías principales si tiene un desempeño docente bueno.

Leyva (2019) en la investigación Trabajo del director de la I.E. y el trabajo docente en las escuelas públicas números 81550- Chota y 80372, Cushcanday, Agallpampa, Otuzco. En sus resultados de investigación se concluye que hay una interdependencia inversa muy débil entre las variables ($Rho=-0.122$) teniendo un nivel de significancia bilateral de 0.499 ($p \text{ valor} > 0.05$), por lo que los niveles de las variables también se encontraron en la categoría regular.

Salvador (2019) La gestión organizacional educativa y el desempeño docente en la Institución Educativa Carlos Iván Degregori de Molino – Huánuco. Se concluyó que los niveles de las variables están en una categoría media y sí se relaciona de forma significativa por lo que se tomó las recomendaciones posibles para su mejoría.

Suarez (2019) el clima institucional y el trabajo docente en la escuela primaria María Parado de Bellido – Yanacancha – Pasco. Los datos se han obtenido por que fueron analizados con las pruebas paramétricas Rho de Spearman 0,84 siendo una correlación alta y positiva determinándose que existe una correlación de forma significativa entre las variables de estudio y en un nivel total y dimensiones se encuentra en una categoría baja.

Guzmán (2019) Liderazgo Transformacional y el Trabajo Docente en La escuela pública “Antenor Orrego Espinoza” Laredo. Se utilizaron los instrumentos como cuestionarios de las dos variables de investigación, el tipo de investigación fue correlacional descriptiva con corte transversal, además se indicó que hay un rebote a la hipótesis nula y existe una relación de interdependencia de ambas variables.

Zamora y Zea (2019) en su trabajo sobre liderazgo del director y el desempeño docente. La tesis fue descriptiva correlacional asociativa, la población fue de 7 directivos y 60 maestros, los investigadores llegaron a la determinación que

existe una relación en positivo entre las variables de estudio, admitiendo la hipótesis alterna y rebotando la nula, los estudios cual se fundamenta con antecedentes de autores similares al estudio del autor demostrando la efectividad del mismo.

Castro (2019) en su tesis liderazgo educativo y su influencia en el nivel académico Piura, Perú. El trabajo investigativo fue de corte no experimental y correlacional, la población al ser bastante pequeña se va a considerar toda la población como la muestra del proceso, la investigadora llegando a concluir que el liderazgo educativo es altamente significativo en el acompañamiento pedagógico con los docentes. La importancia de este antecedente nos permitirá fundamentar que un programa de liderazgo educativo reflejando la influencia en su desempeño docente.

Flores (2018) Trabajo directivo y desempeño docente en el centro educativo N° 1154 "Nuestra Señora del Carmen". Lima. Se concluyó que la correlación entre las variables es positiva y significativa con ($Rho=0,54$) ya que sí tiene un aumento de desempeño directivo también aumentará el desempeño docente.

Aguilar (2018) en su tesis titulada liderazgo directivo y el desempeño docente, Lima Perú, la investigación fue de tipo correlación descriptiva, donde se obtuvo las conclusiones que el 95% es confiable pues hay una relación en positivo y directa entre las variables de investigación, además enfatiza la importancia de relacionar los antecedentes con la investigación y fundamentar los resultados mejorando con una propuesta para elevar de manera pertinente el trabajo docente.

Alván (2017) en su investigación sobre liderazgo educativo y el comportamiento organizacional en la escuela del nivel inicial, Lima" Perú; además fue de tipo descriptivo-correlacional, donde en las variables sí existe una relación de forma directa y positiva siendo significativa, en donde se concluyó que la mayoría se encuentra en un nivel medio por la cual debe ser mejorado y dar las recomendaciones posibles para su mejoría.

Valverde (2017) en su trabajo sobre motivación y percepción del desempeño docente - Perú. El trabajo investigativo fue de corte básica y no experimental, concluyendo que hay una correlación directa y en positivo entre las variables y de

forma significativa por lo que el nivel se encontró regular con más del 50% en motivación y un nivel medio en la variable desempeño docente, dando las recomendaciones posibles para su mejoría.

Macetas (2017) en su tesis el Proyecto Educativo Institucional y su relación con el trabajo docente Lima Perú. La investigación fue de tipo descriptiva, el Enfoque fue cuantitativo, y el diseño correlacional de corte transversal, no experimental; la población fue de 70 profesores, la investigadora concluyo que el Proyecto Educativo Institucional y la identidad tienen relación directa y significativa. Esta investigación nos ayudará a fortalecer que el trabajo en equipo de los docentes en el programa de liderazgo educativo, como parte de lo aspirado en el proyecto educativo institucional.

Espinoza y Vilca (2014) en su tesis el trabajo docente y el rendimiento académico en el área de matemática Lima, Perú. La investigación fue de tipo sustantiva y el diseño fue no experimental, la población fue de 140 alumnos y la muestra fue de 37 alumnos; los investigadores llegaron a la determinación que existe una interdependencia entre las variables. El estudio en mención, nos permite conocer que el conocimiento disciplinar del docente es fundamental para su buen desempeño.

En el aspecto local, Valdivia (2020) Modelo de gestión para elevar el trabajo docente en una escuela particular de Lambayeque. Se llegó a la conclusión que el patrón de gestión educativa, utilizado en dicha investigación, es importante tener en cuenta el aspecto de la planificación estratégica para tener una mejoría en el trabajo educativo dentro de la escuela, ya que se relacionan de forma directa a las capacidades y las experiencias de la institución educativa a su nivel pedagógico, por lo que se requiere el impulso de los procesos sistemáticos de una autoformación de los profesores para mejorar su desempeño como tales.

Gálvez (2019) Programa de acompañamiento pedagógico en comunicación, para mejorar la labor docente en el nivel secundaria de la escuela pública “Cruz De Chalpón”, Motupe – Lambayeque. La muestra estuvo conformada por 12 profesores del nivel Secundaria del área comunicación de la I.E. Se concluyó que el empleo de actividades motivadoras en el trabajo con docentes, ayuda a una mejor

productividad; por lo que dichas recomendaciones lo tendremos en cuenta para encontrar una mejora en el trabajo docente.

Vílchez y Yarlaqué (2019) La teoría del liderazgo transformacional de Bernard Bass para el liderazgo de directivos y docentes en la Institución Educativa Nacional De Varones “27 de Diciembre” Lambayeque: el autor menciona la teoría de Bernad Bass para la solución, utilizando como un elemento principal para desarrollar el clima institucional, viéndose influenciada como una estimulación e influencia idealizada. Se realizaron a través de talleres en la cual se fundamentó teóricamente esto permitiendo una mejoría en las variables de estudio.

Morales (2018) en su tesis modelo de gestión escolar para el desempeño profesional en los directores - Lambayeque. La investigación fue de descriptiva correlacional, la población fue de 212 directivos y la investigadora arribó a la siguiente conclusión, que un liderazgo pedagógico exige al director involucrarse en el desarrollo del currículo, esto implica, tener un manejo pedagógico para poder asesorar. La importancia de este antecedente radica en que permitirá demostrar la importancia del liderazgo del director en la institución educativa, para la mejora del trabajo docente.

Hernández (2014) en su investigación, competencias profesionales de los docentes para la evaluación de los aprendizajes - Chiclayo”. La investigación fue descriptiva; la población fue de 44 profesores y 77 estudiantes y la conclusión a la que se arribó mediante el programa de competencias profesionales a los docentes de educación básica. Este trabajo motivará a orientar que en nuestra propuesta se tome en cuenta la formación de competencias personales y profesionales de los docentes.

Fundamentamos las bases teóricas del programa de liderazgo educativo a partir de lo señalado por la UNESCO (2005), en la cual refiere que un liderazgo escolar transforma los sentimientos, actitudes y las opiniones en una mejor cultura de enseñanza dentro de la escuela y fuera de ella. Gento (2012) refiriéndose al liderazgo pedagógico señala que es aquel individuo o grupo humano con el propósito de provocar la liberación desde dentro, en conjunto con otros seres humanos, teniendo en cuenta las metas y compromisos institucionales, a partir de

la acción humana y el trabajo en equipo, para tal fin se debe tomar en cuenta el entorno y contexto social al que deben cuidar adecuadamente.

Otro fundamento teórico del programa de liderazgo educativo, es el liderazgo instructivo o instruccional, que es abordado por Volante (2008) este liderazgo enfoca la relevancia de un contexto organizacional y ambiental al establecer a los estudiantes en los resultados y dentro de ellos una relación creando un vínculo de forma eficaz, enfatiza la necesidad de considerar que el rol del directivo es clave.

También el programa de liderazgo se sustenta en las ideas que enarbola el liderazgo transaccional. Thieme, (2002: p. 127) por parte de algunos directivos describe las entregas y las recompensas de los seguidores desempeñándose en el acuerdo de las expectativas y como se desarrollen de forma satisfactoria en las actividades tomándose una gran recompensa por el trabajo bien hecho, y aumentar así sus remuneraciones, bonos y promociones.

Se fundamenta también en la Teoría de la jerarquía de necesidades de Maslow. El teórico explica que en cada escalón de las necesidades humanas por satisfacer de manera cabal, el ser humano trata de satisfacer primero sus necesidades básicas, antes que las necesidades superfluas se conviertan en dominante. Es a partir de esta perspectiva que propone establecer una jerarquía de cinco necesidades, tales como: necesidades fisiológicas, necesidades de seguridad, necesidades sociales, necesidades de estima y necesidades de autorrealización. Los docentes sí utilizan la jerarquía de Maslow para motivar a los educandos y a partir de ello crear situaciones o cosas que satisfagan dichas necesidades; cabe señalar que las personas necesitan saber en qué escalón de la jerarquía se encuentran para poder complacer sus necesidades de acuerdo a sus intereses y planes de vida.

Asimismo, la Teoría sobre los comportamientos de los directivos de McGregor, a los cuales denominó X e Y. McGregor (1960) es fundamental plantear que el profesor mantenga en el aula un ambiente de respeto y sobre todo confianza entre los estudiantes, para de esta forma lograr que los estudiantes desarrollen actividades y mejorar el aprendizaje de logros, es así como se plantean las teorías de las "X" e "Y" de acuerdo a la existencia de dos estilos de conductas entre las

personas.

Teoría X: aquí el empleado se esfuerza por lograr las metas trazadas, por lo que acepta ser pasible de castigos, por los deberes que no cumplen, ya sea por acción u omisión, es decir debe asumir sus deberes que le corresponde, y quienes logran cumplir con los mismos son recompensados económicamente como una única motivación exclusivamente para la persona. Teoría Y: la persona se esfuerza a lograr y cumplir las metas trazadas, pero esto lo hace no por temor o miedo o pago adicional alguno, sino lo hace con un fin de sentir placer y satisfacción, permitiendo plantear las soluciones y proponiendo estrategias nuevas para una solución a los problemas que abarcan en el trabajo.

Robbins, Coulter (2010) discurren que para incentivar a los trabajadores se debe contar con un plan de liderazgo educativo, pues dicho plan influye de manera transversal a todos los trabajadores para realizar cosas que se programan, propiciando el mejoramiento de los resultados de aprendizaje de los estudiantes.

Teoría de los dos factores de Herzberg. El teórico explica que los aspectos internos son los que se relacionan en un primer momento con el bienestar laboral, mientras que los aspectos externos están relacionados con la no satisfacción laboral.

Teoría de las tres necesidades de McClelland. El teórico nos hace conocer que existen tres necesidades pre existente (no innatas), las mismas que son importantes motivadores en el trabajo. Las necesidades de logro, que es la piedra angular para lograr el triunfo y sobresalir según los estándares de logro; las necesidades de poder, que son las circunstancias de hacer que los demás se comporten de otra manera a como lo hubieran llevado a otras situaciones. Finalmente, la necesidad de afiliación que es la voluntad de relacionarse con los demás y estrechar vínculos de amistad.

Covey (1998), el liderazgo está relacionado en los principios, en donde se ve la transformación interna del ser humano, que se ve reflejado en influenciar en otros a lo largo el tiempo. El liderazgo con la reforma educativa siendo un sistema formativo y de proyecciones en las instituciones escolares. El líder educativo es la persona que indica las condiciones específicas relacionadas a la educación y la

comunidad educativa como los estudiantes, profesores, padres de familia y más manejos educativos, en la búsqueda de un mejoramiento en la calidad educativa, clima y buen ambiente, representada en la formación de las instituciones.

Liderazgo educativo se manifiesta con la dinámica de una acción de formación en las personas fundamentando en las ideologías filosóficas y su formación integral. (Hargreaves & Dean Fink 2003, citados por Rodríguez, 2009).

Mintzberg (2001), citado por Pauto (2011), manifiesta que el directivo es quien tiene la disponibilidad de dirigir, administrar y controlar. Ya que el mismo innova, investiga y brinda la confianza. (Kotter, 1999) afirma el ámbito de forma educativa, la necesidad de sus líderes y la posibilidad de una construcción social vamos a recurrir a la matriz líder-directivo de Pautt (2011).

Desempeño docente. Bohórquez (2000), la labor docente hace referencia no solo a un tipo de actividades laborales, sino en dichas actividades se ejerce un servicio esencial público como es la educación y que se presta en las escuelas públicas, cuyo fin es lograr el desarrollo y bienestar de las personas y por ende de la sociedad, de ello es necesaria la calificación de profesionales con la que se espera contar con un buen desempeño docente.

Pavez (2001) el desempeño docente es una labor profesional que debe poseer un dominio y un saber específico con un complejo de saber pedagógico y la comprensión de sus procesos, decidir sus estrategias para la función formadora de seres humanos a través de la práctica pedagógica dentro de la escuela, práctica que lo deberá hacer a partir del contexto y las características de los alumnos.

Por otro lado, la finalidad del PEN (2001) y el perfil de salida en la educación básica según el CNEB indican una visión integral y a la vez común de los aprendizajes que deben destacar con el fin de un logro óptimo en los educandos.

El Marco de Buen Desempeño Docente (2012) la docencia es un concepto amplio en sus labores de enseñanza, en realizar una relación estrecha entre el alumno y el docente, tener la capacidad para saber actuar y decidir ante una problemática, la docencia además es una profesión que se encuentra éticamente comprometida y ligada a una enseñanza y aprendizaje, mejorando su vida educativa inculcando saberes.

Teorías del desempeño docente. Teoría de las expectativas esta adecuado en tres componentes: la capacidad de un colaborador de obtener el nivel óptimo en el ejercicio de sus funciones (Chiavenato, 2011); reconocimiento por el nivel logrado en la evaluación y la valoración que tiene un colaborador sobre su bonificación (Consejo Nacional de Educación, 2011).

Chiavenato (1978) el autor afirma que el desempeño es la forma y la tarea que ejecuta un individuo de manera intencional, de ello muestra una respuesta dentro de un ambiente de trabajo u organización mostrando responsabilidad siendo evaluado(a) de acuerdo a como se ha ejecutado la tarea.

Teoría de la equidad está definida por la opinión que el trabajador tiene sobre el trato recibido. Por otro lado, el buen trato y la imparcialidad son factores esenciales (Klingner & Nalbandian, 2002).

A partir de lo señalado por Marchesi (2016) El programa de liderazgo educativo la definimos conceptualmente como el conjunto de acciones ordenado de manera lógica y sistemática con la finalidad de comprometer al trabajo colectivo a partir de un proyecto institucional común, encontrando así sentido a nuestra vida como trabajadores de la educación, demostrándose mediante la capacidad de innovación y de iniciativa.

Operacionalmente el programa de liderazgo educativo es el conjunto de actividades medibles a través de las dimensiones Estilos y tipos de liderazgo, visión estratégica, generador de confianza, espíritu emprendedor y sensibilidad social. Los indicadores de esta variable son las especificaciones de cada dimensión que nos permitirá conocer a profundidad las dimensiones con el desarrollo del programa de liderazgo educativo.

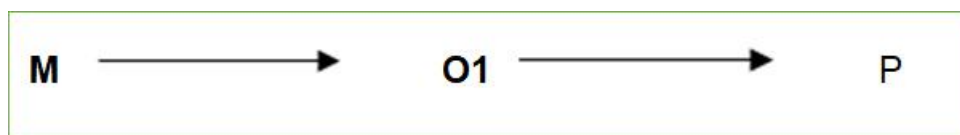
El desempeño docente se define a partir de lo señalado por la Unesco (2007) quien refiere que los ambientes se forman a una reconstrucción de un rol docente como un ejemplo a seguir, un guía, mediador, facilitador en las interacciones de aprendizaje, orientándose a educar y formar integralmente, atendiendo las características de los educandos manejando temas y conocimientos de acuerdo a las didácticas educacionales favoreciendo así el aprendizaje

II. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

La presente investigación es de naturaleza cuantitativa, de alcance descriptivo – proyectiva. Porque los hechos que se suscitan son de modo natural, en las entidades, basándose solo en las variables de investigación, (Hernández, 2014).

El diseño de investigación es no experimental, de carácter descriptivo, y de corte transversal.



Dónde:

M: Muestra

O1: Observación de la variable dependiente: Desempeño Docente
P: Programa de Liderazgo Educativo.

3.2. Variables y Operacionalización

En el ámbito de la presente investigación, con respecto a la variable independiente programa de liderazgo educativo, según Álvaro Marchesi (2016) se define conceptualmente como el conjunto de acciones ordenado de manera lógica y sistemática con la finalidad de comprometer al trabajo colectivo a partir de un proyecto institucional común, encontrando así sentido a la vida de los trabajadores de la educación, demostrándose mediante la capacidad de innovación y de iniciativa.

La definición operacional se enfoca en establecer las dimensiones de: Estilos y tipos de liderazgo, visión estratégica, generador de confianza, espíritu emprendedor y sensibilidad social.

A sí mismo la variable dependiente El desempeño docente es una labor profesional que debe contar con un dominio y un conocimiento específico con un complejo de saber pedagógico y la comprensión de sus procesos, decidir sus estrategias contenidas, métodos, técnicas, elaborar las estrategias de enseñanzas de acuerdo a los contextos favoreciendo los procesos de construcción de los conocimientos a partir de las características del contexto.

Operacionalmente la variable dependiente se medirá a partir de las dimensiones siguientes: preparación para el aprendizaje de los estudiantes, Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes, Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad, Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente. En esta línea de ideas la operacionalización de las variables se consideró en la matriz correspondiente que se localiza en anexos.

3.3. Población, muestra y muestreo

La población y muestra según Pineda (1994 p.108), menciona que es un conjunto de personas en las cuales es el objeto investigado y la que se va a sacar la información adecuada citado por López (2004).

El trabajo de investigación está conformado por los 45 docentes de la I.E. "Túpac Amaru" de Tumán – Chiclayo- Lambayeque.

Respecto a la muestra, Según López (2004), La muestra es parte de la población en la cual se llevarán a cabo la investigación y que habrá procedimiento para obtener dicha muestra en la presente investigación se realizará la muestra censal, por tratarse de una población manejable, debido a la poca cantidad de encuestados, se utilizará toda la población como muestra.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

En la técnica de recolección de datos, se indica como un conjunto de pautas donde están ordenadas y reglamentadas, esto sirve o es utilizada para un vínculo para llegar al objetivo de estudio. (Pérez & Merino, 2012).

De la misma forma se utilizará primero la técnica de observación como un

instrumento de guía, luego se utilizará la encuesta, la cual está organizada por ítems para realizar la medición de sus escalas a los directivos y personal docente. Se realizó una validación de la propuesta y el cuestionario, a juicio de expertos, quienes determinaron la pertinencia, relevancia y claridad de los ítems, según Sánchez, et.al (2018), son preguntas o reactivos que configuran un cuestionario, que se formuló a partir de un indicador. Se obtuvo la participación de tres jueces con grado académico de doctorado, calificaron ellos la conformidad y validez de cada instrumento. (Hernández y Mendoza, 2018)

3.5. Procedimientos

En lo que respecta a los procedimientos el trabajo de investigación es realizada para la búsqueda y sistematización del marco teórico, la elaboración de los instrumentos como es la encuesta a utilizar para recoger los datos, se validará los instrumentos mediante juicios de expertos y se aplicará el instrumento a los a la muestra constituida por toda la población y finalmente se realizará el diseño del programa de liderazgo educativo.

3.6. Método de análisis de datos

Dentro del estudio de los datos recopilados se utilizó una encuesta con sus dimensiones e indicadores de la variable problema, aplicándose la escala de Likert para mostrar los datos y exponer los puntos críticos de dicha variable, se empezó con una prueba piloto dirigida a 45 participantes de la institución pública. Por último, los resultados obtenidos fueron interpretados y se concluyeron de manera correcta y científica.

3.7. Aspectos éticos

Los aspectos éticos, el investigador tiene una postura moral, ética en el presente estudio, respetando las normas APA; es preciso indicar que la presente investigación ha sido realizada con absoluto compromiso, por lo cual doy fe de su originalidad. Asimismo, es necesario referir que he referenciado los aportes de cada uno de los investigadores tomados en cuenta para el desarrollo del informe de investigación, responsabilizándome por el contenido de la presente investigación en su totalidad.

IV. RESULTADOS

Tabla 1.
Identificación del nivel de la dimensión preparación para el aprendizaje de los estudiantes

Niveles	f	%
Muy mala	4	8.89
Mala	12	26.67
Buena	25	55.56
Muy buena	4	8.89
Excelente	0	0.00
Total	45	100.00

Fuente: Cuestionario aplicado al grupo de estudio

De los resultados obtenidos observamos que en la dimensión preparación para el aprendizaje de los estudiantes, el grupo de estudio la percibe la mayoría en el nivel buena con un 55.56%, seguido del nivel mala con un 26.67% y muy mala y muy buena (8.89%) lo cual implica que en los profesores del colegio secundario "Túpac Amaru" Tumán – Chiclayo necesita fortalecer el dominio preparación para el aprendizaje de los estudiantes, precisamente, en beneficio del desempeño docente.

Tabla 2.
Identificación del nivel de la dimensión enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes

Niveles	f	%
Muy mala	4	8.89
Mala	17	37.78
Buena	19	42.22
Muy buena	5	11.11
Excelente	0	0.00
Total	45	100.00

Fuente: Cuestionario aplicado al grupo de estudio

De los resultados visualizamos que en la dimensión Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes, el grupo de estudio la percibe la mayoría en el nivel buena con un 42.22%, seguido del nivel mala con un 37.78%, muy buena (11.11%) y muy mala (8.89%) lo cual implica que en los profesores de la Institución Educativa “Túpac Amaru” Tumán – Chiclayo necesita fortalecer el dominio de la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes, precisamente, en beneficio del desempeño docente.

Tabla 3.
Identificación del nivel de la dimensión Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad.

Niveles	f	%
Muy mala	4	8.89
Mala	16	35.56
Buena	21	46.67
Muy buena	4	8.89
Excelente	0	0.00
Total	45	100.00

Fuente: Cuestionario aplicado al grupo de estudio

De los resultados obtenidos podemos aseverar que en la dimensión Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad, el grupo de estudio la percibe la mayoría en el nivel buena con un 46.67%, seguido del nivel mala con un 35.56%, y muy buena y muy mala (8.89%) lo cual implica que en los profesores de la Institución Educativa “Túpac Amaru” Tumán – Chiclayo necesita fortalecer el dominio de la Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad.

Tabla 4.
Identificación del nivel de la dimensión Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente.

Niveles	f	%
Muy mala	4	8.89
Mala	17	37.78
Buena	17	37.78
Muy buena	5	11.11
Excelente	2	4.44
Total	45	100.00

Fuente: Cuestionario aplicado al grupo de estudio

De los resultados obtenidos observamos que en la dimensión profesionalidad y la identidad docente, el grupo de estudio la percibe la mayoría en el nivel buena y mala con un 37.78%, seguido del nivel muy buena con un 11.11%, muy mala (8.89%) y muy mala con 4.44%, lo cual implica que en los profesores de la Institución Educativa “Túpac Amaru” Tumán – Chiclayo, necesita fortalecer el dominio del desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente.

Tabla 5.
Identificación del nivel de la variable Desempeño Docente

Niveles	f	%
Muy mala	4	9.09
Mala	15	31.82
Buena	22	50.00
Muy buena	4	9.09
Excelente	0	0.00
Total	45	100.00

Fuente: Cuestionario aplicado al grupo de estudio

De los hallazgos presentados se observa que el nivel del desempeño docente en el colegio secundario “Túpac Amaru” Tután – Chiclayo, se encuentran en un nivel bueno la mayoría representa al 50%, seguido del nivel mala con un 31.82% por último el nivel muy buena y muy mala con un 9.09% por la cual se necesita mejorar su desempeño docente.

V. DISCUSIÓN

Objetivo 1: Identificar el desempeño docente en la institución educativa. “Túpac Amaru” del distrito de Tumán – Chiclayo – Lambayeque -2020; con respecto a su análisis se evidenció que los profesores de la entidad educativa que han constituido el grupo de estudio, dicho desempeño docente se ha gestionado de modo escasamente significativo, toda vez que de los resultados se desprende que el nivel de la dimensión preparación para el aprendizaje de los estudiantes, el grupo de estudio la percibe la mayoría en el nivel buena con un 55.56%, seguido del nivel mala con un 26.67% y muy mala y muy buena (8.89%) lo cual implica que en los profesores del colegio “Túpac Amaru” Tumán – Chiclayo necesita fortalecer el dominio de la preparación para el aprendizaje de los estudiantes, precisamente, en beneficio del desempeño docente.

De la misma manera en la dimensión enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes, el grupo de estudio la percibe la mayoría en el nivel buena con un 42.22%, seguido del nivel mala con un 37.78%, muy buena (11.11%) y muy mala (8.89%) lo cual implica que en los profesores de la Institución Educativa “Túpac Amaru” Tumán – Chiclayo necesita fortalecer el nivel enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes, precisamente, en beneficio del desempeño docente.

Del mismo modo en la dimensión participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad, el grupo de estudio la percibe la mayoría en el nivel buena con un 46.67%, seguido del nivel mala con un 35.56%, y muy buena y muy mala (8.89%) lo cual implica que en los docentes de la Institución Educativa “Túpac Amaru” Tumán – Chiclayo necesita fortalecer el dominio de la participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad.

Así mismo de los resultados obtenidos respecto a la dimensión Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente, el grupo de estudio la percibe la mayoría en el nivel buena y mala con un 37.78%, seguido del nivel muy buena con un 11.11%, muy mala (8.89%) y muy mala con 4.44%, lo cual implica que en los docentes de la Institución Educativa “Túpac Amaru” Tumán – Chiclayo, necesita fortalecer el dominio del desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente.

En el mismo contexto, los resultados obtenidos el nivel del desempeño docente en los estudiantes de la Institución Educativa “Túpac Amaru” Tután – Chiclayo, se encuentran en un nivel bueno la mayoría representa al 50%, seguido del nivel mala con un 31.82% por último el nivel muy buena y muy mala con un 9.09% por la cual se necesita mejorar dicho desempeño.

Con respecto a los hallazgos el contexto indica que los profesores necesitan mejorar ciertos niveles de las dimensiones evaluadas y a la vez mejorar el desempeño docente en el colegio “Túpac Amaru” Tután – Chiclayo, donde se necesita reforzar el nivel de la variable y así lograr de manera favorable el desempeño docente.

Del mismo modo la investigación se relaciona con Fernández (2009), es un estudio de tipo empírica comprendiendo la descripción de objeto, se realizó la investigación de técnicas de observación luego analizar los datos, la población se constituyó de 763 docentes de universidad; concluyéndose que las universidades deben dar un incentivo como méritos, premios, facilidades, reconocimientos, categorizaciones; ya sea de forma digital o físico para fomentar el uso de mas herramientas en el trabajo, con ello ayudara a actualizar el servicio que brindan las universidades con un buen desempeño docente.

Así mismo Campoverde (2014), la investigación fue cuantitativo exploratorio-descriptivo, con una muestra de 182 docentes, concluye que el desempeño docente es positivo en cuanto utilice metodologías activas e interactivas, que les permite optimizar el proceso didáctico. La investigación nos motivará y ayudará para fundamentar el programa de liderazgo educativo en concordancia con las teorías de un desempeño docente.

También se relacionó con Zamora y Zea (2019) La investigación fue descriptiva correlacional asociativa, la población fue de 7 directivos y 60 maestros, los investigadores llegan a determinar que, sí hay una relación de interdependencia entre las variables designadas para el estudio, permitiendo la aceptación de la hipótesis alterna y rechazando la nula, los estudios cual se fundamenta con antecedentes de autores similares al estudio del autor demostrando la efectividad del estudio.

De igual manera Macetas (2017) La tesis fue de tipo descriptiva - cuantitativa, y el diseño correlacional de corte transversal, no experimental; la población fue de 70 profesores, la investigadora concluyo que el Proyecto Educativo Institucional y la identidad tienen relación directa y significativa. Esta investigación nos ayudará a fortalecer la participación activa de los profesores en el programa de liderazgo educativo, como parte de lo aspirado en el proyecto educativo institucional.

Del mismo modo Espinoza y Vilca (2014) La investigación fue de tipo sustantiva y el diseño fue no experimental, la población fue de 140 alumnos y la muestra fue de 37 alumnos; los investigadores llegaron a determinar que sí existe relación entre las variables. El estudio en mención, nos permite conocer que el conocimiento disciplinar del docente es fundamental para su buen desempeño.

También Aguilar (2018) la investigación fue de tipo correlación descriptiva, donde se sacó las conclusiones que el 95% es confiable y sí hay una correlación positiva y directa entre las variables de estudio por la importancia de relacionar los antecedentes con la investigación y fundamentar los resultados mejorando con una propuesta para mejorar el desempeño docente.

Según Valverde (2017) La investigación fue tipo básica y no experimental, concluyendo que si existe una correlación directa y positiva entre las variables y de forma significativa por lo que el nivel se encontró regular con más del 50% en motivación y un nivel regular en la variable desempeño docente, dando las recomendaciones posibles para su mejoría.

Así mismo en Villacorta (2020) se realizó las correlaciones dependiendo a los objetivos, se relacionó el desempeño docente con tres dimensiones significativas teniendo la dimensión motivación con un nivel de correlación de 0,81 seguido de las estrategias didáctica con un 0,9 y la evaluación del aprendizaje alcanzando un 0,89 siendo así los niveles de correlaciones altos y positivos entre cada objetivo de estudio por la cual si existe relación de significancia.

Especialmente Leyva (2019) En sus resultados de investigación se concluyó que existe una correlación inversa muy débil entre las variables ($Rho = -0.122$) teniendo un nivel de significancia bilateral de 0.499 ($p \text{ valor} > 0.05$), por lo que los

niveles de las variables también se encontraron en la categoría regular.

Asimismo, Valdivia (2020) estableció mediante la conclusión que la guía de gestión educativa elaborada sí implica trabajar la planificación estratégica para tener una mejoría en el trabajo docente, pues esta se relaciona de forma directa a las capacidades y las experiencias de la institución educativa a su nivel pedagógico se requiere el impulso de los procesos sistemáticos de una autoformación de los profesores para mejorar los logros de aprendizaje.

Objetivo 2: Se diseñó la propuesta de un programa de liderazgo educativo en el colegio “Túpac Amaru” de Tumbayaco – 2020. Al respecto las teorías contribuyen a la fundamentación del presente análisis de la investigación, como la teoría en el que se sustenta también en las ideas que enarbola el liderazgo transaccional. Thieme, (2002: p. 127) por parte de algunos directivos describe las entregas y las recompensas de los seguidores desempeñándose en el acuerdo de las expectativas y como se desarrollen de forma satisfactoria en las actividades tomándose una gran recompensa por el trabajo bien hecho, y aumentar así sus remuneraciones, bonos y promociones.

Teorías de liderazgo educativo. Teoría sobre los comportamientos de los directivos, a los cuales denominó X e Y Mc Gregor (1960) es fundamental plantear que el profesor motive en el aula un ambiente de respeto y sobre todo confianza entre los estudiantes y de esta manera se logra destacar la motivación en el aula desarrollando actividades y mejorar el aprendizaje de logros es así como se plantean las teorías de las “X” e “Y” de acuerdo a la existencia de dos tipos de conductas entre las personas. Teoría X: aquí el empleado se esmera por lograr las metas por lo que se orienta a aceptar hidalgamente las sanciones por incumplir sus funciones. Por otro lado, las personas que logran cumplir con sus deberes son recompensados económicamente, siendo una única motivación exclusivamente para la persona. Teoría Y: la persona se esfuerza a lograr y mantener las metas, pero no es por temor a una sanción o fin económico, sino lo hace con un fin de sentir placer y satisfacción, permitiendo plantear las soluciones y proponiendo estrategias nuevas para una solución a los problemas que abarcan en el trabajo.

El programa de liderazgo educativo a partir de lo señalado por la UNESCO (2005), en la cual refiere que un liderazgo escolar transforma los sentimientos, actitudes y las opiniones en una mejor cultura de enseñanza dentro de la escuela y fuera de ella. Gento (2012) refiriéndose al liderazgo pedagógico señala que “Es aquel individuo o grupo de personas con la capacidad para provocar la liberación desde dentro, en conjunto con otros seres humanos, teniendo en cuenta las metas y compromisos institucionales, a partir de la acción humana y el trabajo en equipo, para tal fin se debe tomar en cuenta el entorno y contexto al que deben cuidar adecuadamente”.

Otro fundamento teórico de nuestro programa de liderazgo educativo, son las bases en la cual se sustenta el liderazgo instructivo o instrucciones, que es abordado por Volante (2008) el liderazgo enfoca la relevancia de un contexto organizacional y ambiental al establecer a los estudiantes en los resultados y dentro de ellos una relación creando un vínculo de forma eficaz, enfatizo la necesidad de considerar un rol cumpliendo con el directivo clave.

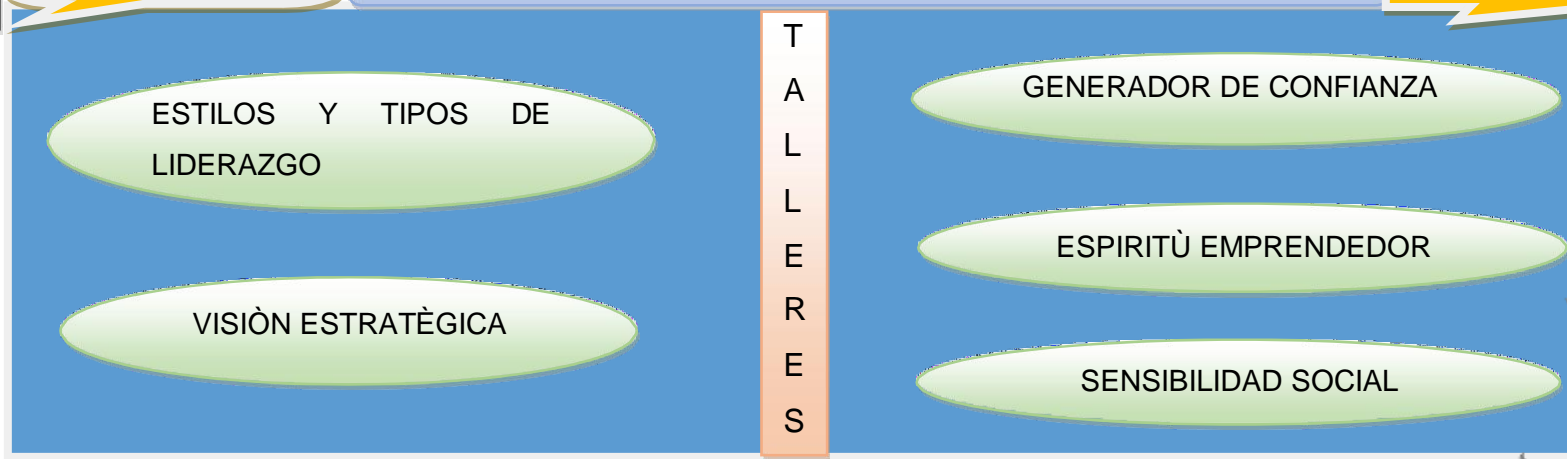
Objetivo 3: Se validó el programa de liderazgo educativo, para la mejora del desempeño docente en la institución educativa. “Túpac Amaru” del distrito de Tumbayaco – Chiclayo – 2020, dicha evaluación estuvo a cargo de 3 doctores en ciencias de educación, quienes fueron los profesionales y los encargados de dicho proceso; con respecto al objetivo general proponer un programa, se llegó al análisis respectivo; se analizó las principales teorías de la variable liderazgo educativo y se habló de las teorías del desempeño docente.

VI. CONCLUSIONES

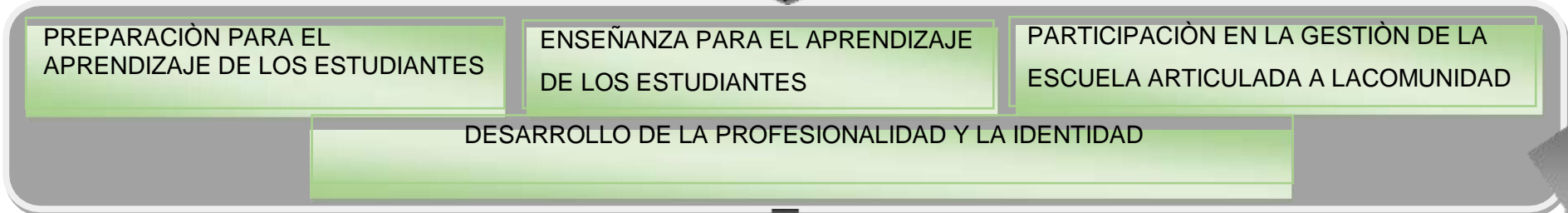
1. De los hallazgos presentados se desprende que el nivel del desempeño docente en el colegio secundario “Túpac Amaru” Tumán – Chiclayo, se encuentran en un nivel bueno la mayoría representa al 50%, seguido del nivel mala con un 31.82% por último el nivel muy buena y muy mala con un 9.09% por la cual se necesita mejorar su desempeño docente.
2. Al realizar el análisis e interpretación de los datos se fundamentó en los enfoques teóricos de McGregor, Maslow, Robbins Cuotlen, Klingner & Nalbandian y Álvaro Marchesi, que a la vez aportaron para elaborar la propuesta de Programa de liderazgo educativo para mejorar el trabajo docente en la entidad educativa “Túpac Amaru” Tumán – Chiclayo.
3. El Programa de liderazgo educativo para mejorar el desempeño docente en la institución educativa “Túpac Amaru” Tumán – Chiclayo fue validado por tres doctores en ciencias de la educación; expertos en el estudio

VI. RECOMENDACIONES

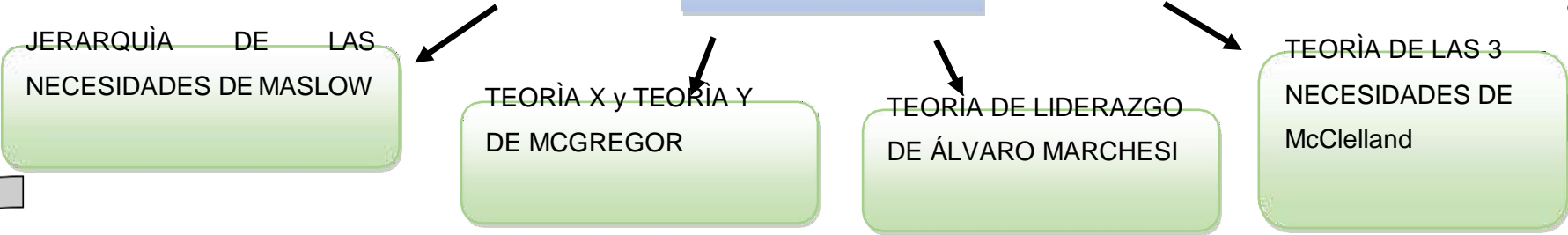
4. A los directivos de la institución educativa "Túpac Amaru" Tumbán – Chiclayo, se sugiere que promueva nuevas estrategias de capacitación a nivel de formación de docentes líderes, para que logren brindar su potencial profesional y perseguir metas y objetivos para el desarrollo de la entidad educativa.
5. A los docentes de la institución educativa analicen y adopten nuevas estrategias de implementación del liderazgo educativo para ayudar a un desarrollo institucional y promover los cargos de docentes para un buen desempeño de cada profesor.
6. Fomentar entre los directivos y docentes la participación activa y participativa en la mejora de los aprendizajes



TENDRÍAMOS DOCENTES CON UN ÓPTIMO DESEMPEÑO EN LA I.E. TUPAC AMARÙ – TUMAN-CHICLAYO



BASES TEÒRICAS



EDUCACIÒN DE CALIDAD EN LA I.E TUPAC AMARÙ – TUMAN-CHICLAYO

La propuesta del programa de liderazgo educativo en el marco del presente trabajo de investigación se estructuró, desde la óptica de los enfoques teóricos de liderazgo educativo y desempeño docente y de las diferentes fases que debe recorrer su proceso, entre las cuales resaltan: el diagnóstico, el cual permite recoger información sobre el nivel del desempeño docente, sobre cuya base se diseña la propuesta del programa de liderazgo educativo, en el que se determinan capacitaciones y grupos de interaprendizaje entre docentes. Se hace uso de estrategias e instrumentos, Se ofrece asesoría. Se promueve talleres. En la misma línea se fundamenta sobre la base de principios, que son ideas fuerza que rigen la implementación la propuesta de programa de liderazgo educativo; es decir, el principio de autonomía, participación, integridad, equidad, criticidad y ética.

Asimismo, el programa de liderazgo educativo tuvo en cuenta ciertos enfoques y a la vez tiene una gran repercusión en el campo educativo, sobre todo, ya que el sustento de esta propuesta está basado en las teorías de la jerarquía de las necesidades de Maslow, Teoría X y teoría Y de McGregor, teoría de las tres necesidades de McClelland, teoría del liderazgo educativo de Álvaro Marchesi y la Teoría del diseño de puestos.

En este contexto se determinó las estrategias respectivas: visitas a aula, grupos de interaprendizaje, talleres de comunicación, motivación, jornadas de reflexión, y reuniones de trabajo colegiado. En este marco, se consideró como dimensiones del desempeño docente en el marco de la investigación: Preparación para el aprendizaje de los estudiantes, enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes, participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad y desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente.

REFERENCIAS

- Abad, J. de V. (2010). 7 ideas clave. Escuelas sostenibles en convivencia. España: Graó
- Aguilar, E. (2018). Tesis. Liderazgo directivo y el desempeño docente en la Institución Educativa 1278, La Molina. Universidad Nacional de educación Enrique Guzmán y Valle. Escuela de Posgrado.
- Alván, R. (2017). Tesis. Liderazgo educativo y comportamiento organizacional en las instituciones educativas del nivel inicial, de la Red N° 3, UGEL05 San Juan de Lurigancho. Universidad César Vallejo. Escuela de Posgrado.
- Álvaro M., (2016) Liderazgo educativo en la calidad de la enseñanza. https://books.google.com.pe/books/about/Liderazgo_educativo_en_la_calidad_de_la.html?id=QSvytwEACAAJ&redir_esc=y
- Bohórquez (2000), Prevalencia de depresión y factores asociados con ella en la población colombiana. <https://iris.paho.org/handle/10665.2/8150>
- Chiavenato, I. (2009). Gestión del Talento Humano (3 ed.). Colombia: Mac Graw Hill.
- Chiavenato, I. (2011). Administración de recursos humano. El capital humano de las organizaciones. México: McGrawHill Educación.
- Consejo Nacional de Educación. (2011). Hacia una propuesta de criterios de buen desempeño docente. Estudios que aportan a la reflexión, al diálogo y a la construcción concertada de una política educativa. Lima, Perú: Fundación SM. Recuperado de <http://www.cne.gob.pe/uploads/propuestapreliminar-fsm.pdf>.
- Covey, S. (1998). Liderazgo centrado en principios. Barcelona: Paidós.

- Castro, P. (2019). Tesis. Liderazgo Educativo y su Influencia en el Nivel Académico en la Unidad Educativa Fiscal Juan Emilio Murillo Landín de la ciudad de Guayaquil, Provincia del Guayas. Universidad César Vallejo. Escuela de Posgrado.
- Campoverde, M (2014). Tesis. Desempeño docente en el proceso de enseñanza aprendizaje en el nivel de Educación Básica de la Unidad Educativa Belisario Quevedo de la ciudad de Pujili, provincia de Cotopaxi. Ecuador: Universidad Técnica Particular de Loja.
- Covey (1998), Centro Covey de Liderazgo. <https://www.neuronilla.com/stephen-r-covey-liderazgo-e-innovacion-reportaje/>
- Cuba (2008) El desempeño del docente como factor asociado a la calidad educativa en América Latina. Revista Educación, vol. 42, núm. 2, 2018. Universidad de Costa Rica.
- Chiavenato (2011) Gestión del desempeño en las organizaciones. <file:///C:/Users/Usuario/Downloads/Dialnet-GestionDelDesempenoEnLasOrganizacionesEducativas-5420475.pdf>
- Chiavenato (1978), De la administración por objetivos al control estratégico. <file:///C:/Users/Usuario/Downloads/Dialnet-DeLaAdministracionPorObjetivosAlControlEstrategico-4835876.pdf>
- Estive, Y. (2018). Tesis. La vida y obra educativa de Selva Dolores Pérez Silva. Cuba: Universidad Central Marta Abreu de las Villas.
- Espinoza y Vilca (2018). Tesis. El desempeño docente y el rendimiento académico en el curso de aritmética: conjuntos, lógica proposicional del cuarto grado de secundaria de la institución educativa Pamer de Zárate- san juan de Lurigancho- Lima.
- Flores, W. V.(2018) en sus tesis Desempeño directivo y desempeño docente de la institución educativa N° 1154 “Nuestra Señora del Carmen”. Lima: <https://hdl.handle.net/20.500.12692/22637>.

- Fernández, R. (2009). Tesis. Factores antecedentes en el uso de Entornos Virtuales de Formación y su efecto sobre el Desempeño Docente. España: Universidad Politécnica de Valencia Facultad de Informática Departamento de Organización de Empresas.
- Gálvez, R. L.(2019) Programa de acompañamiento pedagógico en comunicación, para mejorar el desempeño docente en el nivel secundaria de la Institución Educativa “Cruz De Chalpón”, Motupe – Lambayeque: <http://repositorio.unprg.edu.pe/handle/UNPRG/7282>
- Gento (2012) El liderazgo pedagógico: competencias necesarias para desarrollar un programa de mejora en un centro de educación secundaria. <https://www.redalyc.org/pdf/3333/333329700007.pdf>
- Guzmán, J. E.(2019) Liderazgo Transformacional Y Desempeño Docente En La Institución Educativa “Antenor Orrego Espinoza” Laredo: <https://hdl.handle.net/20.500.12692/37831>
- Hargreaves & Dean Fink 2003, citados por Rodríguez, (2009) Liderazgo educativo en el siglo XXI, desde la perspectiva del emprendimiento sostenible. <https://www.redalyc.org/jatsRepo/206/20649705007/html/index.html>
- Hernández, et.al, (2014) Metodología de la investigación - Sexta Edición - UCA <https://www.uca.ac.cr/wp-content/uploads/2017/10/Investigacion.pdf>
- Horn, A. (2013). Tesis. Liderazgo escolar en Chile y su influencia en los resultados de aprendizaje. Chile: Facultad de formación de profesorado y educación departamento de didáctica y teoría de la educación doctorado en innovación y formación del profesorado.
- Hurtado J. (2010). Libro. Metodología de la Investigación. Ediciones Quirón, 4ta Edición. Caracas-Venezuela.

- Klingner, D., & Nalbandian, J. (2002). Administración del personal en el sector público: Contextos y estrategias (4 ed.). México: McGraw-Hill.
- Kotter, (1999) Liderazgo y dirección: dos conceptos distintos con resultados diferentes. <http://www.scielo.org.co/pdf/rfce/v19n1/v19n1a13.pdf>
- Leyva, L. (2019) en su trabajo de investigación Desempeño directivo y desempeño docente en las instituciones educativas 81550- Chota y 80372 – Cushcanday, Agallpampa- Otuzco: <https://hdl.handle.net/20.500.12692/37659>.
- López (2004). Calidad en la Universidad. Evaluación e indicadores. Salamanca: Ediciones Universidad de Salamanca, 164 pp.
- Marco de Buen Desempeño Docente (2012) Marco de Buen Desempeño Docente http://www.minedu.gob.pe/n/xtras/marco_buen_desempeno_docente.pdf
- Mc Gregor (1960) La Teoría X y Teoría Y - Fundamentos y Características. https://servicios.educarm.es/templates/portal/images/ficheros/etapasEducativas/secundaria/16/secciones/270/contenidos/5880/teoria_x_e_y_teorias_z.pdf
- Macetas, C. (2017). Tesis. El Proyecto Educativo Institucional y su relación con el desempeño docente en la Institución Educativa N° 162 “San José Obrero”, Distrito de San Juan de Lurigancho. Universidad Nacional de educación Enrique Guzmán y Valle.
- MINEDU (2016), Minedu oficializa nuevo Currículo Nacional de la Educación Básica para colegios públicos y privados. <http://www.minedu.gob.pe/n/noticia.php?id=38457>
- Mintzberg (2001), citado por Pauto (2011), LIDERAZGO Y DIRECCIÓN: DOS CONCEPTOS DISTINTOS CON RESULTADOS DIFERENTES* <https://www.redalyc.org/pdf/909/90922732013.pdf>

- Ortiz, A. (2014). Tesis. El liderazgo pedagógico en los procesos de gestión educativa en los centros de educación básica: Juan Ramón Molina, las Américas Nemesio Portillo y José Cecilio del Valle, Municipio del distrito central.
- Pavez (2001) Gestión del conocimiento y sistemas de calidad en los clusters de empresas familiares. <https://www.redalyc.org/pdf/206/20619844007.pdf>
- Pautt, G. (2011). Liderazgo y dirección. Revista Facultad de Ciencias Económicas. Recuperado de: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=179018081005>.
- Pineda (1994) Metodología de la Investigación Manual para el Desarrollo de Personal. <http://187.191.86.244/rceis/registro/Metodologia%20de%20la%20Investigacion%20Manual%20para%20el%20Desarrollo%20de%20Personal%20de%20Salud.pdf>
- Rivero (2007) Hacia una propuesta de criterios de buen desempeño docente https://repositorio.iep.org.pe/bitstream/IEP/725/2/cuenca_dscursosynoci ones.pdf
- Salvador, C. Y (2019) La gestión organizacional educativa y el desempeño docente en la Institución Educativa Carlos Iván Degregori de Molino – Huánuco: <http://repositorio.une.edu.pe/handle/UNE/2817>.
- Suarez, S. V (2019) Clima organizacional y desempeño docente en la Institución Educativa María Parado de Bellido – Yanacancha – Pasco: <http://repositorio.une.edu.pe/handle/UNE/3177>.
- Thieme, (2002) El liderazgo transformacional en directores de tres liceos bicentenario y tres liceos regulares de la región metropolitana. <http://repositorio.uchile.cl/bitstream/handle/2250/113354/cs39-rojasa1154.pdf?sequence=1>

- UNESCO (2005), Liderazgo escolar en América Latina y el Caribe: experiencias innovadoras de formación de directivos escolares en la región.
<https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000244075>
- UNESCO (2007) Evaluación del desempeño y carrera profesional docente: un estudio comparado entre 50 países de América y Europa.
<https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000152934>
- Valverde, J. (2017). Tesis. Motivación y percepción del desempeño docente en estudiantes del III ciclo. Universidad César Vallejo. Escuela de Posgrado.
- Valdivia, J.M.(2020) Modelo de gestión para mejorar el desempeño docente en una Institución Educativa Privada de Lambayeque:
<https://hdl.handle.net/20.500.12692/46802>
- Villacorta, A. M. (2020) Percepción del desempeño docente y aprendizaje significativo de matemática básica en estudiantes de ingeniería, en una Universidad: <https://hdl.handle.net/20.500.12692/45002>.
- Villarreal, H. O.(2019) Evaluación del desempeño docente en la Universidad San Pedro:
<http://repositorio.usanpedro.edu.pe/handle/USANPEDRO/10895>.
- Vilchez, I. A. y Yarlaqué , J. A.(2019) La teoría del liderazgo transformacional de Bernard Bass para el liderazgo de directivos y docentes en la Institución Educativa Nacional De Varones” 27 De Diciembre” – Lambayeque:
<http://repositorio.unprg.edu.pe/handle/UNPRG/5796>.
- Vidal, J. (2015). Tesis. Fortalecimiento de la competencia docente para el manejo de conflictos escolares que se presentan entre los alumnos de secundaria, mediante un curso impartido en Moodle. Colombia: Universidad de Monterrey.
- Volante (2008) La importancia del liderazgo en las organizaciones.
https://www.utm.mx/edi_antteriores/temas036/ENSAYO3-36.pdf

Zamora y Zea. (2019). Tesis. Liderazgo directivo y el desempeño laboral de los docentes de la Unidad Educativa “El Cenáculo” Guayaquil, Ecuador. Universidad César Vallejo. Escuela de Posgrado.

ANEXOS

ANEXO 1: MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
V.I. PROGRAMA DE LIDERAZGO EDUCATIVO	<p>Conjunto de acciones ordenado de manera lógica y sistemática, con la finalidad de comprometer al trabajo colectivo a partir de un proyecto institucional común</p>	<p>Conjunto de actividades medibles a través de la escala tipo Likert. Los reactivos de la escala se trataron en las dimensiones: Estilos y tipos de liderazgo, visión estratégica, generador de confianza, espíritu emprendedor y sensibilidad social.</p>	<p>Estilos y tipos de liderazgo.</p> <p>Visión estratégica</p> <p>Generador de confianza</p> <p>Espíritu emprendedor</p> <p>Sensibilidad social</p>	<p>Instruccional. Democrático. Transaccional. Transformador.</p> <p>Va más allá de los prob. Actuales Piensa en positivo. Piensa en el presente y futuro. Artístico y deportivo. Lealtad en su compromiso Cuida el buen ambiente inst. Actitud autocrítica y reflexiva. Habla siempre con la verdad. Escuela de familias. Convivencia escolar. Habilidades para motivar. Creador de proyectos. Trabajo en equipo. Justicia y equidad. Actitud democrática. Busca el bienestar de los maestros.</p>	<p>Guía de observación.</p>

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	indicadores	Escala de medición
V.D. DESEMPEÑO DOCENTE	Son aquellos ambientes formativos que requieren de una deconstrucción y reconstrucción del rol docente como coordinador, guía, mediador, facilitador de interacciones en el proceso de aprendizaje.	Conjunto de actividades medibles a través de la escala tipo Likert. Los reactivos de la escala se trataron en las dimensiones: la preparación para el aprendizaje de los estudiantes, enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes, participación en la gestión de la escuela y desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente.	<p>La preparación para el aprendizaje de los estudiantes</p> <p>Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes</p> <p>Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad.</p> <p>Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente</p>	<p>Planificación curricular.</p> <p>Características de los estudiantes.</p> <p>Enfoques y proc. Pedagógicos.</p> <p>Propósitos de aprendizajes.</p> <p>Contenidos disciplinares.</p> <p>Clima propicio.</p> <p>Convivencia democrática.</p> <p>Vivencia de la diversidad.</p> <p>Uso de estrategias.</p> <p>Evalúa los aprendizajes.</p> <p>Participación activa.</p> <p>Relaciones de respeto con la fam.</p> <p>Relaciones de colaboración.</p> <p>Convenios interinstitucionales.</p> <p>Contribuye a la construcción de los documentos de gestión.</p> <p>Reflexiona sobre la práctica docente.</p> <p>Desarrolla procesos de aprendizaje continuo.</p> <p>Construye y afirma su identidad.</p> <p>Ejerce su profesión desde una ética.</p> <p>Demuestra honestidad, justicia,</p>	Ordinal

ANEXO 2: INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

Cuestionario para evaluar el desempeño docente

Estimados estudiantes:

El presente cuestionario tiene por finalidad recoger información sobre el desempeño docente en la institución educativa “Túpac Amaru” Tumán – Chiclayo.

Instrucciones:

Lee las siguientes interrogantes y marca con una (X) la respuesta que consideres tenga mayor relación con la valoración:

(1) Muy mala (2) Mala (3) Buena (4) Muy buena (5) Excelente

Nº	Ítems	ESCALAS				
		1	2	3	4	5
Variable 1: Desempeño docente						
Dimensión: La preparación para el aprendizaje de los estudiantes						
1.	Los docentes realizan planificación curricular en la institución educativa “Túpac Amaru” Tumán – Chiclayo					
2.	Los docentes diagnostican las características del estudiante de acuerdo con su entorno institucional, familiar y social orientándolo al logro de las metas de aprendizaje					
3.	Los docentes trabajan de acuerdo a enfoques y proc. Pedagógicos					
4.	Los docentes se basan en propósitos de aprendizajes					
5.	Los docentes tienen en cuenta los contenidos disciplinares					
Dimensión: La preparación para el aprendizaje de los estudiantes						
6	El clima es propicio entre docentes de la en la institución educativa “Túpac Amaru” Tumán – Chiclayo					
7	En la institución educativa “Túpac Amaru” Tumán – Chiclayo la convivencia es democrática.					

8	En la institución educativa "Túpac Amaru" Tumbán – Chiclayo se tiene en cuenta la vivencia de la diversidad.					
9	Los docentes tienen en cuenta el uso de estrategias.					
10	Se evalúa los aprendizajes teniendo en cuenta las competencias					
Dimensión: Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad						
11	Se tiene en cuenta la participación activa entre docentes					
12	Relaciones de respeto con la familia de la comunidad educativa es adecuada.					
13	Se tiene en cuenta las relaciones de colaboración.					
14	Se brindan los convenios interinstitucionales.					
15	Contribuye a la construcción de los documentos de gestión.					
Dimensión: Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente						
16	Reflexiona sobre la práctica docente.					
17	Desarrolla procesos de aprendizaje continuo.					
18	Construye y afirma su identidad.					
19	Ejerce su profesión desde una ética.					
20	Demuestra honestidad, justicia, responsabilidad y compromisos.					

ANEXO 3: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS.

CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

Yo, Luis Montenegro Camacho, identificado con DNI N° 16672474, grado académico de doctor, expreso que, por medio de la presente dejo constancia que he revisado con fines de validación del instrumento: Desempeño docente en la institución educativa “Túpac Amaru” Tumán – Chiclayo y luego de hacer las observaciones pertinentes, puedo formular las siguientes apreciaciones.

Nº	INDICADORES	CATEGORIAS			
		MB	B	R	D
1	La redacción empleada es clara y precisa	x			
2	Los términos utilizados son propios de la investigación científica	x			
3	Está formulado con lenguaje apropiado	x			
4	Está expresado en conductas observables	x			
5	Tiene rigor científico	x			
6	Existe una organización lógica	x			
7	Está formulado en relación a los objetivos de la investigación	x			
8	Expresa con claridad la intencionalidad de la investigación	x			
9	Observa coherencia con el título de la investigación	x			
10	Guarda relación con el problema e hipótesis de la investigación	x			
11	Es apropiado para la recolección de información	x			
12	Está caracterizado según criterios pertinentes	x			
13	Está adecuado para valorar aspectos relevantes	x			
14	Muestra relación con las variables, dimensiones e indicadores	x			
15	Guarda relación con la hipótesis de la investigación	x			
16	El instrumento está orientado al propósito de la investigación	x			
17	Los métodos y técnicas empleados en el tratamiento de la información son propios de la investigación científica	x			
18	Proporciona sólidas bases teóricas y epistemológicas	x			
19	Es apropiado a la muestra representativa	x			
20	Se fundamenta en referencias actualizadas	x			
VALORACIÓN FINAL		x			

Fuente: Cuadro elaborado por el investigador.

El instrumento puede ser aplicado tal como está elaborado y en señal de conformidad firmo la presente en el mes de octubre del 2020

.....
Dr. Luis Montenegro Camacho

CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

Yo, Justina Guillermina Lisboa Zumarán, identificada con DNI N° 16431477, grado académico de doctora, expreso que, por medio de la presentedejo constancia que he revisado con fines de validación el instrumento: Desempeño docente en la institución educativa “Túpac Amaru” Tumán – Chiclayo y luego de hacer las observaciones pertinentes, puedo formular las siguientes apreciaciones

N°	INDICADORES	CATEGORIAS			
		MB	B	R	D
1	La redacción empleada es clara y precisa	x			
2	Los términos utilizados son propios de la investigación científica	x			
3	Está formulado con lenguaje apropiado	x			
4	Está expresado en conductas observables	x			
5	Tiene rigor científico	x			
6	Existe una organización lógica	x			
7	Está formulado en relación a los objetivos de la investigación	x			
8	Expresa con claridad la intencionalidad de la investigación	x			
9	Observa coherencia con el título de la investigación	x			
10	Guarda relación con el problema e hipótesis de la investigación	x			
11	Es apropiado para la recolección de información	x			
12	Está caracterizado según criterios pertinentes	x			
13	Está adecuado para valorar aspectos relevantes	x			
14	Muestra relación con las variables, dimensiones e indicadores	x			
15	Guarda relación con la hipótesis de la investigación	x			
16	El instrumento está orientado al propósito de la investigación	x			
17	Los métodos y técnicas empleados en el tratamiento de la información son propios de la investigación científica	x			
18	Proporciona sólidas bases teóricas y epistemológicas	x			
19	Es apropiado a la muestra representativa	x			
20	Se fundamenta en referencias actualizadas	x			
VALORACIÓN FINAL		x			

Fuente: Cuadro elaborado por el investigador.

El instrumento puede ser aplicado tal como está elaborado y en señal de conformidad firmo la presente en el mes de octubre del 2020


Dra. Justina Guillermina Lisboa Zumarán
DNI N°16431477

CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

Yo, Álvaro Rafael Romero Peralta, identificado con DNI N° 14498536, grado académico de maestro, expreso que, por medio de la presente dejo constancia que he revisado con fines de validación el instrumento: Desempeño docente en la institución educativa “Túpac Amaru” Tumán – Chiclayo y luego de hacer las observaciones pertinentes, puedo formular las siguientes apreciaciones

Nº	INDICADORES	CATEGORIAS			
		MB	B	R	D
1	La redacción empleada es clara y precisa	x			
2	Los términos utilizados son propios de la investigación científica	x			
3	Está formulado con lenguaje apropiado	x			
4	Está expresado en conductas observables	x			
5	Tiene rigor científico	x			
6	Existe una organización lógica	x			
7	Está formulado en relación a los objetivos de la investigación	x			
8	Expresa con claridad la intencionalidad de la investigación	x			
9	Observa coherencia con el título de la investigación	x			
10	Guarda relación con el problema e hipótesis de la investigación	x			
11	Es apropiado para la recolección de información	x			
12	Está caracterizado según criterios pertinentes	x			
13	Está adecuado para valorar aspectos relevantes	x			
14	Muestra relación con las variables, dimensiones e indicadores	x			
15	Guarda relación con la hipótesis de la investigación	x			
16	El instrumento está orientado al propósito de la investigación	x			
17	Los métodos y técnicas empleados en el tratamiento de la información son propios de la investigación científica	x			
18	Proporciona sólidas bases teóricas y epistemológicas	x			
19	Es apropiado a la muestra representativa	x			
20	Se fundamenta en referencias actualizadas	x			
VALORACIÓN FINAL		x			

Fuente: Cuadro elaborado por el investigador.

El instrumento puede ser aplicado tal como está elaborado y en señal de conformidad firmo la presente en el mes de octubre del 2020



 Mg. Álvaro Rafael Romero Peralta
 DNI 14498536

CRITERIO DE EXPERTOS

I. DATOS GENERALES

- 1.1. Apellidos y nombres de la experta: Luis Montenegro Camacho
- 1.2. Grado académico: Doctora en Educación
- 1.3. Documento de identidad: DNI N° 16672474
- 1.4. Centro de labores: I.S.P. "Sagrado Corazón de Jesús"-UCV
- 1.5. Denominación del Programa o Modelo de investigación, motivo de invalidación:

PROGRAMA DE LIDERAZGO EDUCATIVO

- 1.6. Título de la Investigación:

Programa de liderazgo educativo para mejorar el desempeño docente en la institución educativa "Túpac Amaru" Tumbes – Chiclayo.

- 1.7. Autor.

Br. Farfán Salazar, José Jhonny

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 investigación científica	X			
03	Está formulado con lenguaje apropiado	X			
04	Guarda relación con el problema e hipótesis de la investigación	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	Está elaborado para resolver el problema en todas sus dimensiones	X			
11	Es apropiado para su replicabilidad	X			
12	Están caracterizados según criterios pertinentes	X			
13	Adecuado para valorar aspectos de las estrategias	X			
14	Consistencia con las variables, dimensiones e indicadores	X			
15	La estrategias responde al propósito de la investigación	X			
16	El programa es adecuado al propósito de la investigación	X			
17	Los métodos y técnicas empleados en el programa son propios de la investigación científica	X			
18	Proporciona sólidas bases teóricas y epistemológicas	X			
19	Es adecuado a la población establecida	X			
20	Se fundamenta en bibliografía actualizada	X			
VALORACIÓN FINAL		20			

Adaptado por el (la) investigador(a)

III. OPINION DE APLICABILIDAD

(x) La propuesta puede ser aplicado tal como está elaborado

() La propuesta debe ser mejorado antes de ser aplicado

Lugar y fecha: Chiclayo, diciembre2020

.....
Dr. Luis Montenegro Camacho

CRITERIO DE EXPERTOS

I. DATOS GENERALES

- 1.1. Apellidos y nombres de la experta: Bertha Rosa Viera Fernández
- 1.2. Grado académico: Doctora en Educación
- 1.3. Documento de identidad: DNI N° 40513957
- 1.4. Centro de labores: Coordinadora del área de Comunicación y Docente CEP “María Inmaculada”
- 1.5. Denominación del Programa o Modelo de investigación, motivo de validación:

PROGRAMA DE LIDERAZGO EDUCATIVO

- 1.6. Título de la Investigación:

Programa de liderazgo educativo para mejorar el desempeño docente en la institución educativa “Túpac Amaru” Tumán – Chiclayo.

- 1.6. Br. Farfán Salazar, José Jhonny

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 investigación científica	X			
03	Está formulado con lenguaje apropiado	X			
04	Guarda relación con el problema e hipótesis de la investigación	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	Está elaborado para resolver el problema en todas sus dimensiones	X			
11	Es apropiado para su replicabilidad	X			
12	Están caracterizados según criterios pertinentes	X			
13	Adecuado para valorar aspectos de las estrategias	X			
14	Consistencia con las variables, dimensiones e indicadores	X			
15	La estrategias responde al propósito de la investigación	X			
16	El programa es adecuado al propósito de la investigación	X			
17	Los métodos y técnicas empleados en el programa son propios de la investigación científica	X			
18	Proporciona sólidas bases teóricas y epistemológicas	X			
19	Es adecuado a la población establecida	X			
20	Se fundamenta en bibliografía actualizada	X			
VALORACIÓN FINAL		20			

Adaptado por el (la) investigador(a)

III. OPINION DE APLICABILIDAD

(x) La propuesta puede ser aplicado tal como está elaborado

() La propuesta debe ser mejorado antes de ser aplicado

Lugar y fecha: Chiclayo, diciembre 2020



 DNIN° 40513957

CRITERIO DE EXPERTOS

I. DATOS GENERALES

- 1.1. Apellidos y nombres de la experta: María Elisa Toro Herrera, identificado
- 1.2. Grado académico: Doctora en Educación
- 1.3. Documento de identidad: DNI N° 40273864
- 1.4. Centro de labores: Docente del colegio nacional “San Jose”
- 1.5. Denominación del Programa o Modelo de investigación, motivo de validación:

PROGRAMA DE LIDERAZGO EDUCATIVO

- 1.6. Título de la Investigación:

Programa de liderazgo educativo para mejorar el desempeño docente en la institución educativa “Túpac Amaru” Tumán – Chiclayo.

- 1.6. Br. Farfán Salazar, José Jhonny

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				
02	Los términos utilizados son propios de la investigación científica	X			
03	Está formulado con lenguaje apropiado	X			
04	Guarda relación con el problema e hipótesis de la investigación	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	Está elaborado para resolver el problema en todas sus dimensiones	X			
11	Es apropiado para su replicabilidad	X			
12	Están caracterizados según criterios pertinentes	X			
13	Adecuado para valorar aspectos de las estrategias	X			
14	Consistencia con las variables, dimensiones e indicadores	X			
15	La estrategias responde al propósito de la investigación	X			
16	El programa es adecuado al propósito de la investigación	X			
17	Los métodos y técnicas empleados en el programa son propios de la investigación científica	X			
18	Proporciona sólidas bases teóricas y epistemológicas	X			
19	Es adecuado a la población establecida	X			
20	Se fundamenta en bibliografía actualizada	X			
VALORACIÓN FINAL		20			

Adaptado por el (la) investigador(a)

III. OPINION DE APLICABILIDAD

(x) La propuesta puede ser aplicado tal como está elaborado

() La propuesta debe ser mejorado antes de ser aplicado

Lugar y fecha: Chiclayo, diciembre 2020


 Dra. María Elissa Toro Herrera
 DNI 40273864

ANEXO 4: VALIDEZ Y CONFIABILIDAD DE LOS INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS.

Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
822	20

ANEXO 5 MATRIZ DE CONSISTENCIA

PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPÓTESIS
<p>Problema general</p> <p>¿Cómo se puede elaborar un programa de liderazgo educativo, para mejorar el desempeño docente en la I.E.? “Túpac Amaru” del distrito de Tumán – Chiclayo-Lambayeque?</p>	<p>Objetivo General</p> <p>Proponer un programa de liderazgo educativo para la mejora del desempeño docente en la institución educativa. “Túpac Amaru” del distrito de Tumán – Chiclayo – Lambayeque.</p> <hr/> <p>Objetivos Específicos</p> <ul style="list-style-type: none"> • Identificar el desempeño docente en la entidad formadora “Túpac Amaru” de Tumán – Chiclayo – Lambayeque. • Diseñar la propuesta de un programa de liderazgo educativo en el colegio secundario “Túpac Amaru” de Tumán- Chiclayo-Lambayeque. • Validar mediante juicio de expertos la propuesta del programa de liderazgo educativo, para la mejora del trabajo docente en la escuela secundaria “Túpac Amaru” de Tumán – Chiclayo - Lambayeque 	<p>No se considera hipótesis alguna por tratarse de una investigación descriptiva – propositiva.</p>

ANEXO 6:AUTORIZACIÓN DEL DE APLICACIÓN DEL INSTRUMENTO FIRMADO POR LA AUTORIDAD



INSTITUCIÓN EDUCATIVA SECUNDARIA “ TUPAC AMARU ”

C. M. N° 1720986
UBICADA EN LA CARRETERA INDUSTRIAL. Teléfono: 074417474
FRENTE A LA URBANIZACIÓN CASUARINAS - TUMAN
Email: ieptupacamaru.tuman@gmail.com
TUMAN - CHICLAYO



“Año de la universalización de la educación”.

Chiclayo, 23 de noviembre del 2020

EL DIRECTOR DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA SECUNDARIA “TÚPAC AMARU” DEL DISTRITO DE TUMÁN– PROVINCIA CHICLAYO – REGION LAMBAYEQUE, CODIGO MODULAR 1720986, expide la presente;

AUTORIZACIÓN

Al, Bach. **FARFÁN SALAZAR, José Jhonny**, estudiante de la Universidad Privada Cesar Vallejo, del Programa de estudios Maestría, con mención en Administración de la Educación, para que pueda aplicar su Trabajo de Investigación denominado **“Programa de liderazgo educativo para mejorar el desempeño docente en la I.E. “Túpac Amaru” del distrito de Tuman – Chiclayo- Lambayeque”**, teniendo como asesor al Dr. Ulises Wigberto Guevara Paico.

Se expide la presente a propia solicitud del interesado


I.E. “TUPAC AMARU” - TUMAN
GRED. LAMBAYEQUE, UGEL CHICLAYO
DIRECCIÓN
TUMAN
J. Jhonny Farfán Salazar
DIRECTOR

JJFS/D.IE
Cc/archivo

ANEXO 7: DESARROLLO DE LA PROPUESTA

PROPUESTA DE UN PROGRAMA DE LIDERAZGO EDUCATIVO PARA MEJORAR EL DESEMPEÑO DOCENTE EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA “TÚPAC AMARU” TUMÁN – CHICLAYO.

PROPUESTA

I. DATOS INFORMATIVOS.

- 1.1. Denominación** : Propuesta de un programa de liderazgo educativo
- 1.2. Centro de aplicación:** I.E “Túpac Amaru” Tumán – Chiclayo
- 1.3. Dirección** : Urb. Las Casuarinas S/N – Tumán.
- 1.4. Participantes** : Docentes y Directivos.
- 1.5. N° de docentes** **45**
- 1.6. Duración** : 2021-2022
- 1.6.1. Inicio** : abril
- 1.6.2 Término** : diciembre
- 1.7. Horario de trabajo** : lunes a viernes.

II. FUNDAMENTACIÓN:

La Educación es democrática y por ende, deberá tener en su conducción a docentes líderes, por tanto, este deberá asumir un modelo de liderazgo, adecuado para promover la participación colegiada en la toma de decisiones y en la organización de la gestión de la calidad escolar. Así se involucra a todos en el compromiso, objetivos y metas de la calidad.

Programa liderazgo educativo propuesto tiene una gran repercusión el campo educativo, puesto que el fundamento de esta propuesta está basado en las teorías de la jerarquía de las necesidades de Maslow, Teoría X y Teoría, de McGregor, Teoría de las tres necesidades de McClelland, teoría del establecimiento de metas, Teoría del diseño de puestos y la teoría de Álvaro Marchesi.

La propuesta de liderazgo educativo, se caracteriza por su aplicación a la institución educativa, según esta propuesta el equipo directivo debe ser el

principal comprometido con el deseo de mejorar la calidad educativa, esto quiere decir que los directivos deben sentirse responsables de la calidad educativa de la institución, debe actuar como verdadero líder, capaz de motivar, estimular, inspirar, tratar con buen humor, facilitar el proceso de mejoramiento de la calidad, es decir desempeñar el papel de animador a sus docentes, trabajadores, estudiantes y padres de familia, en otras palabras ser un animador de la comunidad educativa. Debe crear una visión clara del futuro de la organización. Se establecen valores compartidos y modelos de conducta éticos en todos los niveles de la organización. Se crea confianza y se eliminan temores. Otorga al personal la libertad para actuar con responsabilidad y compromiso. Se inspira, alienta y reconoce las contribuciones del personal, todo a partir de un proyecto institucional común.

El líder que adopte este modelo de liderazgo, tiene que buscar el bien de los demás defender la identidad del grupo humano, asume sus errores, y sabe atribuir a sus colaboradores el mérito de lo que salió bien. Sabe elegir a la gente leal, incluso en detrimento del valor estricto de las capacidades, en consecuencia, se sabe ganar el afecto de sus seguidores, a partir de su práctica social como profesional.

La gestión requiere prácticas de liderazgo para concertar, acompañar, comunicar motivar y educar en la transformación educativa. Tal como lo han venido avalando diversos estudios en las últimas décadas, la construcción de escuelas eficaces requiere líderes pedagógicos. No hay transformación sobre la base de autoridades formales impersonales, reproductoras de conductas burocráticas

Robinson y colaboradores (2009) plantean la necesidad de diferenciar lo que es el "liderazgo educativo" del "liderazgo" a secas, el liderazgo educativo se caracteriza por dotar de un sentido común a la organización escolar y por influir en el comportamiento de ésta, teniendo como "norte" la mejora de la calidad, que se expresa tangiblemente en los aprendizajes de los estudiantes.

En este sentido, es posible identificar dentro de las prácticas de los directivos, aquellas que son propias del liderazgo de aquellas que no lo son, mientras que

estas últimas pueden considerar ciertas rutinas administrativas asociadas a la dirección de la organización, las prácticas propias del liderazgo educativo ponen el acento en aquella influencia sobre otros que permite avanzar hacia la consecución de metas grupales de carácter educativo, ese decir el liderazgo educativo abarca toda la entidad, en todos sus aspectos y niveles.

En breve, para Robinson, "el liderazgo educativo es aquel que influye en otros para hacer cosas que se espera mejorarán los resultados de aprendizaje de los alumnos". Elmore (2004) en esta misma línea, define el liderazgo educativo como "la guía y dirección para mejorar la instrucción". En los últimos años también se ha venido haciendo un esfuerzo sistemático por comprender el rol de liderazgo que ejercen actores desde otras instancias del sistema educativo.

De acuerdo a la revisión bibliográfica Robbins, Coulter (2010) considerar que para motivar a los empleados se debe tener en cuenta las siguientes teorías:

Teoría de la jerarquía de las necesidades de Maslow. Los autores en mención argumentan que cada nivel de la jerarquía de necesidades debe satisfacerse por completo antes de la siguiente necesidad se vuelva dominante. En este sentido "propuso que dentro de cada persona existe una jerarquía de cinco necesidades: necesidades fisiológicas, necesidades de seguridad, necesidades sociales, necesidades de estima, y necesidades de autorrealización". A partir de lo señalado, los gerentes y/o administrativos, funcionarios utilizan las jerarquías de Maslow para motivar a los empleados hacer cosas que satisfagan sus necesidades, es preciso mencionar que los individuos necesitan saber en qué nivel de la jerarquía se encuentran para satisfacer las necesidades.

Teoría X y teoría Y de McGregor. Aquí se considera la "visión negativa de las personas, lo cual asume que los trabajadores tienen pocas ambiciones, les disgusta su empleo, quieren evitar las responsabilidades y necesitan ser controlados de cerca para trabajar efectivamente (teoría X)", por otro lado,

tenemos la visión positiva que supone que los empleados disfrutan el trabajo, buscan y aceptan las responsabilidades y utilizan su autodirección. (Teoría Y).

Teoría de los dos factores de Herzberg. El autor “propone que los factores intrínsecos están relacionados con la satisfacción laboral, en tanto que los factores extrínsecos están asociados a la insatisfacción laboral”.

Teoría de las tres necesidades de McClelland. El autor indica que hay tres necesidades adquiridas (no innatas) que son motivadores importantes en el trabajo. Las necesidades de logro, la cual es la motivación “para triunfar y sobresalir en relación con un conjunto de estándares; la necesidad de poder que es la necesidad de hacer que otros se comporten de manera diferente a la que hubieran conducido a otras circunstancias”. Finalmente, la necesidad de afiliación la cual es el deseo de relaciones interpersonales cercanas y de amistad.

Teoría del establecimiento de metas de Locke. El autor indica que las metas específicas mejoran el desempeño y las metas difíciles, cuando se aceptan, dan como resultado un desempeño mejor que el que le obtiene con las metas fáciles.

Teoría del diseño de puestos de Chiavenato. Según el autor se utiliza el “diseño de puestos para referirnos a la manera en que se combinan las tareas para conformar puestos completos”. “Los trabajos que la gente desempeña en una organización no deben evolucionar por casualidad”. “Los gerentes deben diseñar los trabajos deliberada y concienzudamente para que reflejen las demandas del entorno cambiante, la tecnología de la organización y las destrezas, habilidades y preferencias de los empleados”.

Teoría del liderazgo educativo en la enseñanza de Álvaro Marchesi. El autor refiere trabajar el compromiso docente y para ello resulta necesario realizar de manera consensuada un proyecto institucional común. Asimismo, nos indica que todo trabajador de la docencia debe conocer los estilos y tipos de liderazgo, tomo como principal norte el liderazgo transformacional, todo

docente debe tener una visión de futuro, ser una persona emprendora, fuente de confianza en los demás y con sensibilidad social.

III. JUSTIFICACIÓN.

El programa de liderazgo educativo posee como referente la ética como base del sentido de la responsabilidad que tiene el líder como ser social frente a la vida, al entorno, a la naturaleza, al cuidado de sí mismo. El comportamiento sobre las relaciones con la naturaleza, en otras palabras, tomando posición y jugando al sí me importa. Por ello, la actitud del sentido de lo humano con voluntad y con la madurez de la toma de decisiones propias, inteligentes, que proyectan la conciencia, con relación a la cultura el liderazgo educativo promueve el emprendimiento sostenible generando un buen desempeño docente.

Los docentes deben ser líderes educativos porque son quienes transforman la realidad del entorno de manera creativa e innovadora, donde la autonomía desempeña un papel preponderante de madurez intelectual y personal cuando lideran los proyectos con visión ética, proactiva, orientada a logros y al desarrollo de productos con visión diferenciadora. Así, se contempla la solución de problemas desde el marco estratégico del pensamiento, lo que genera impacto en los ámbitos sociales, económicos y ambientales.

El enfoque sistémico permite identificar los problemas, debe tener, claridad sobre el sentido ético de la formación. Los principios y valores resultan ser mediadores del proceso educativo a los proyectos de la institución educativa.

Por liderazgo se entiende aquí un conjunto de prácticas intencionadamente pedagógico e innovador. Diversidad de prácticas que buscan facilitar, animar, orientar y regular procesos complejos de delegación, negociación, cooperación y formación de los docentes, directivos, funcionarios, supervisores y demás personas que se desempeñan en la educación. Las de liderazgo dinamizan las organizaciones educativas para recuperar el sentido y la misión pedagógica desarrollada a partir de objetivos tendientes a lograr

aprendizajes potentes y significativos para todos los estudiantes. Un gestor tiene presente que: cada proyecto es pequeño, cada meta de cambio es menor, se hace paso a paso, es una mejora pequeña, pero al servicio de una obra de transformación de más amplio margen. El desafío de la gestión es mostrar la diferencia de calidad de cada cambio y, de esta forma, inspirar y motivar a los demás para que conciban el camino de la transformación como posible, además de deseable. Todo a partir de un proyecto educativo común, consensuado, comprometido y asumido de manera personal e institucional.

IV. OBJETIVOS.

4.1 General

Que los docentes asuman un liderazgo educativo, a partir de un proyecto institucional común, siendo promotores de los valores y buscando despertar en ellos un espíritu de lucha y superación, descubriendo las fortalezas personales, académicas e institucionales como fuente de la nueva creación y en su propia vocación, fomentando el sentido de trascendencia a través de su actuar pedagógico en aras del logro de un óptimo desempeño docente, a través de la propuesta de liderazgo educativo.

4.2. Específicos

- Utilizar técnicas e instrumentos que sean pertinentes para mejorar el desempeño docente.
- Desarrollar las competencias docentes a través de los talleres de liderazgo educativo.
- Socializar el programa mediante diferentes actividades realizadas con la comunidad educativa.

V. CARACTERÍSTICAS DE LA PROPUESTA

- Ha sido diseñada para los docentes de la institución educativa “Túpac Amaru” Tumbán – Chiclayo.
- La propuesta comprende 15 talleres.
- Para desarrollar las sesiones se utilizarán estrategias de metodología activa acorde con cada tema a trabajar.
- Para cada sesión se empleará su respectiva ficha de observación.
- Es Participativa porque se promueve la creación de espacios para la reflexión personal, el desarrollo de relaciones armónicas, el intercambio de información y de afectos.
- Es Reflexiva porque permite desarrollar competencias que contribuyan a la práctica de una atención fluida, permanente y asertiva, así mismo al autoconocimiento y aceptación personal, a la construcción de la autonomía, a la promoción de valores, a la toma de decisiones y solución de problemas

VI. METODOLOGÍA.

Los talleres serán quince basadas en estrategias, dinámicas, dialogo, debate y taller. A través de los espacios de reflexión, los docentes podrán tener la oportunidad de recibir informaciones relacionadas al liderazgo educativo, técnicas de comunicación humana, tales como: conocer los estilos y tipos de liderazgo, la visión estratégica, generador de confianza, espíritu emprendedor y sensibilidad social, buscar el reconocimiento y valoración tanto propio como de otros y mecanismos para el abordaje efectivo de estrategias de intervención y participación.

Asimismo, la metodología llevada a cabo en el taller es activa y participativa, centrada en el fomento del buen desempeño docente de los participantes, en la creación de un clima de seguridad y confianza, para que, de tal forma, dicho taller se convierta en un espacio de encuentro, reunión y disfrute.

Las estrategias se desarrollarán de forma interactiva, lo que permitirá a los participantes, compartir experiencias, manifestar libremente inquietudes, formular recomendaciones y aprender de vivencias de los demás participantes en aras de asumir posturas de liderazgo en beneficio personal e institucional.

Robinson et al (2009). Podemos hablar ampliamente del liderazgo escolar, incluso basándonos en conceptualizaciones filosóficas, pero la condición necesaria para el éxito de los líderes escolares es su capacidad para mejorar la calidad de la práctica instruccional, por eso, el liderazgo es la práctica de mejora educativa, entendida como un incremento de calidad y resultados a lo largo del tiempo.

La característica central de este tipo de liderazgo es su atención al trabajo de los docentes, algunas prácticas alineadas con este foco son: retroalimentar las estrategias de enseñanza, preocuparse del desarrollo profesional docente, de que no se distraigan o sean interrumpidos en su labor pedagógica, de establecer objetivos ligados a los resultados académicos, monitorear estos resultados y promover altas expectativas.

La visión que tienen en general los trabajadores de su jefe es que ordenan, mandan, deciden, dicen lo que se debe hacer, imponen criterios, distribuyen el trabajo, controlan y supervisan las tareas. La preocupación de los directivos y mando debería estar centrada en crear una imagen tal, que sus subordinados lo catalogaran como un colaborador más, orientador, escucha de su gente, generador de confianza; aceptado naturalmente por el grupo, buen comunicador persona que apoye y ayude, que transmite seguridad. El mando que es líder trabaja para ser aceptado por su carisma y su servicio a un equipo que compra ayuda y orientación para cumplir con las metas prefijadas que se han negociado previamente.

El líder es el respaldo del equipo, el que potencia a las personas para que se desarrollen sus inquietudes, iniciativas y creatividad. Fomenta la responsabilidad, el espíritu de equipo, el desarrollo personal, y, especialmente, es el artesano de la creación de un espíritu de pertenencia que une a los colaboradores para decidir las medidas a tomar. Realmente es fácil

comprender las ventajas del liderazgo y cómo invirtiendo la pirámide como dice K. Blanchard (1991) "Se logra mayor rentabilidad, productividad, calidad y clima de equipo, ¿es suficiente para un mando leer estas líneas o un libro sobre liderazgo para, automáticamente ser un líder de equipo?"

Buscamos cumplir con lo diseñado en el Marco del Buen Desempeño Docente, es decir fortalecer los dominios, competencias y desempeños, que consiste a partir de un proyecto institucional común, mejorar la planificación curricular, es decir prepararse antes de ingresar al aula, también fortalecer el trabajo en el aula a través de la práctica docente.

Asimismo, también mejorar el trabajo institucional a través de la participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad, así como desarrollar la profesionalidad y la identidad docente, reflexionando sobre su práctica pedagógica y ejercer la profesión desde una ética de respeto de los derechos fundamentales de las personas.

VII. ESTRATEGIAS.

Acentuando la importancia de abarcar actividades que atiendan las distintas necesidades de los docentes en lo concerniente a su desempeño a partir de los orientado en el Marco del Buen Desempeño Docente, respecto a la preparación del docentes antes de ingresar al aula, en el aula, en la institución educativa y fuera de la I.E teniendo en cuenta la observación, curiosidad se sugieren algunas actividades generales que pueden proyectarse realizando los ajustes correspondientes a los docentes, el nivel, su particularidad, la institución, el grupo, etc.

VIII. ORGANIZACIÓN DE ACTIVIDADES DE LOS TALLERES Y CARACTERISTICAS

COMPETENCIAS	ESTRATEGIAS /INDICADORES	NUMERO DE TALLERES	MATERIALES	TIEMPO	FECHA
Estilos y tipos de liderazgo	<p> Bienvenida a los participantes. Orientaciones y normas de convivencia. Dinámicas entre los participantes. Presentación de diapositivas Socialización de material de trabajo. Break. Videos relacionados al tema. Taller. Debates, lluvias de ideas, reflexiones, criticas Autoevaluación. </p> <p> Valorar los estilos de liderazgo como: Instruccional, democrático, transaccional y transformador; logrando la dimensión de participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad. </p>	3	Tríptico Dípticos Afiches. Videos Papelotes Cuadernos Hojas y colores	10 horas	Abril 2021
Visión estratégica	<p> Incrementar el conocimiento de ir más allá de los problemas actuales, piensa en positivo, en el presente y futuro, preocuparse por lo artístico y deportivo. Desarrollar la creatividad e innovación en los docentes de </p>	3	Tríptico Dípticos Afiches. Videos Papelotes Cuadernos	10	Mayo 2021

	la I.E. teniendo en cuenta la dimensión de profesionalidad y la identidad docente		Hojas e colores		
Generador de confianza	Reflexionar sobre lealtad en su compromiso, cuida el buen ambiente institucional, actitud autocrítica y reflexiva, y habla siempre con la verdad, teniendo en cuenta la preparación para el aprendizaje de los estudiantes	3	Tríptico Dípticos Afiches. Videos Papelotes Cuadernos Hojas e colores	6	Junio 2021
Espíritu emprendedor	Examinar sobre escuela de familias, convivencia escolar, habilidades para motivar y creador de proyectos para una buena enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes.	3	Tríptico Dípticos Afiches. Videos Papelotes Cuadernos Hojas e colores	6	Julio 2021
Sensibilidad social	Desarrollar algunas destrezas de trabajo en equipo, justicia y equidad, actitud democrática y busca el bienestar de los maestros, desarrollando habilidades de participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad.	3	Tríptico Dípticos Afiches. Videos Papelotes Cuadernos Hojas e colores	6	Julio 2021

II. RECURSOS HUMANOS Y MATERIALES.

9.1. Recursos humanos:

Maestros y directivos.

9.2. Recursos Materiales:

- Videoconferencias
- Chats
- Fichas.
- Grabadora.
- Televisor.

UCB

III. EVALUACIÓN.

La vigencia de la propuesta se fundamenta en las teorías de liderazgo descritas anteriormente y en las necesidades que se presentan en los docentes de la institución educativa “Túpac Amaru” Tumán – Chiclayo. Por otro lado, se pretende alcanzar efectivamente las metas que en cada caso se persiguen; aprovechando óptimamente los recursos necesarios para impartirla y asegurando que las oportunidades de recibirla y los beneficios sean en bien de mejorar el desempeño docente y de una educación de calidad.

En la evaluación se tuvo en cuenta:

a. Evaluación de Inicio. Se aplicará la ficha de observación (test)

b. Evaluación de Proceso. Se realizó durante el desarrollo de las actividades en la cual se observó la actitud de los docentes: el esfuerzo de creatividad, de colaboración y la participación coherente y pertinente.

La autoevaluación. Que es un recurso que permite revisar y analizar los propios comportamientos y aprendizajes. Requiere la reflexión crítica de aspectos personales. **La coevaluación.** Recurso en el cual el grupo evalúa a cada uno de sus integrantes en función al cumplimiento de metas, retos, comportamientos y aprendizajes. **Los Productos** de las actividades como hojas de trabajo, apreciación de afiches, análisis expresiones artísticas y otros, intervenciones, exposición de sus ideas y consistencia de las mismas, etc.

c. Evaluación de salida. Se aplicará una ficha de los talleres trabajados a los docentes de la I.E.

TALLER N° 01.

ESTILOS Y TIPOS DE LIDERAZGO

DESARROLLANDO EL TALLER N° 1 : ESTILOS Y TIPOS DE LIDERAZGO

ACTIVIDAD N°: 1: Conociendo los diferentes estilos y tipos de liderazgo

OBJETIVO:

Desarrollan y aplican posibles alternativas a los diferentes estilos y tipos de liderazgo como:

- Autoconocimiento. Intrapersonal ¿cuáles son mis fortalezas y mis áreas de mejora?
- Gestión de personas. Interpersonal. ¿cómo me relaciono con los demás? ¿qué impacto tengo en los otros?
- Comunicación. Herramientas para ser asertivo. ¿qué tipo de comunicación empleo?
- Liderar desde la inteligencia emocional. Gestión de la incertidumbre, tolerancia a la frustración, gestión del cambio.

TIEMPO: 30 minutos

CONTENIDO:

- ✚ Personas de acción. La acción te lleva de los sueños a la realidad. Lo importante es lo que se hace. Ponerse en movimiento aun con miedo. Lo peor es esperar a que se despejen las incógnitas.
- ✚ Sin miedo al fracaso. No vivir en la nostalgia de lo que podía haber sido y no fue.
- ✚ Con disciplina. Hacer lo que se tiene que hacer, aunque uno no quiera. Practica constantemente hasta conseguir tu sueño.

- ✚ Tener foco. Aprender a decir no para escoger su meta.
- ✚ Tienen paciencia y tolerancia a la frustración.
- ✚ Autoresponsabilidad. No buscar excusas. No hay que eliminar obstáculos sino enfrentarlos. Atención a las quejas y culpabilidades.
¿Quién es el protagonista?
- ✚ Determinación. Elegir que pase lo que pase uno va a seguir adelante. El trabajo más duro es no rendirse. Compromiso con nuestras metas.
- ✚ Personas sanas y optimistas. Pensamientos de ganadores. “El éxito es un estado mental”.
- ✚ Comprometidas a aprender constantemente. El entorno es importante. Dónde sembrar: entornos que sacan lo peor o lo mejor del otro. Son personas que no dejan de luchar, de aprender. La autocomplacencia es el mayor enemigo para ellos y su lema es: “Quien no aprende no avanza.”

Evaluación:

Se reflexionará sobre el propósito de vida (personal y profesional) de cada docente porque con un gran propósito se consiguen grandes resultados. Se cerrará el taller con la realización de un plan de acción para conseguir sus metas

TALLER N° 02.

DESARROLLANDO EL TALLER N° 2: VISIÓN ESTRATÉGICA

ACTIVIDAD N° 1: Conociendo la Visión y Planificación Estratégicas

OBJETIVO:

- Los participantes entenderán los conceptos de estrategia y el papel que la estrategia juega en el ámbito de la educación desarrollando la habilidad de pensar de modo más estratégico ante cualquier reto, problema u oportunidad.
- Desarrollar las propias habilidades de planificación estratégica en base a talleres en los que se llevarán a la práctica cada una de las fases de un proceso de planificación estratégica.

TIEMPO: 30 minutos.

CONTENIDO:

- Métodos para la definición de una meta estratégica.
- Herramientas de análisis situacional y diagnóstico de carácter interno y externo.
- Ejercicios de definición de metas estratégicas y de análisis de situación.
- Reconocer las cuestiones clave de los aprendizajes
Identificar los focos estratégicos.

Evaluación:

Se reflexionará sobre el propósito de la visión estratégica a través de las metas.

TALLER N° 03.

DESARROLLANDO EL TALLER N° 3: GENERADOR DECONFIANZA

ACTIVIDAD N° 1: Desarrollo de la competencia de Generador de Confianza.

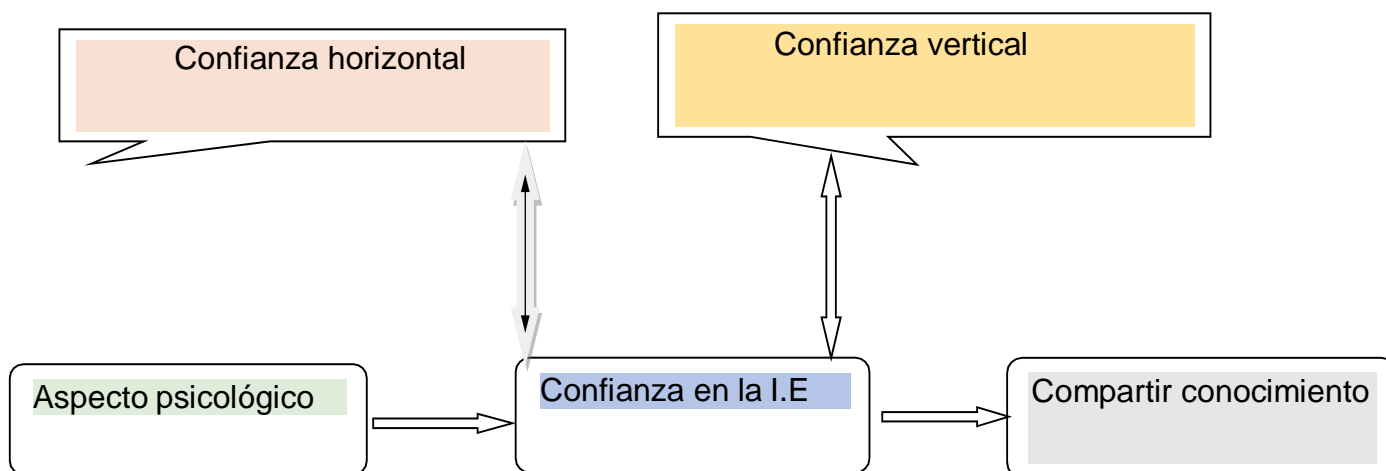
OBJETIVO:

- Generar estrategias de confianza para el cumplimiento de sus funciones en forma responsable.
- Lograr la confianza basada en las percepciones de consistencia entre nuestras acciones y palabras. En otras palabras, la confianza depende de la consistencia y coherencia en las acciones.

TIEMPO: 60 minutos.

CONTENIDO:

- Lealtad en su compromiso.
- Cuida el buen ambiente institucional.
- Actitud autocrítica y reflexiva.
- Habla siempre con la verdad.



TALLER N° 04

DESARROLLANDO EL TALLER N° 4: ESPÍRITU EMPRENDEDOR

ACTIVIDAD N° 1: Desarrollo de la competencia Espíritu Emprendedor.

OBJETIVO:

- Lograr desarrollar el diálogo para mejorar la interacción social.

TIEMPO: 60 minutos.

CONTENIDO:

- Escuela de familias.
- Convivencia escolar.
- Habilidades para motivar.
- Creador de proyectos.

TÉCNICAS

- Técnica del Modelado
- Dinámica de animación

Evaluación:

Se reflexionará sobre el propósito de la visión estratégica a través de las metas