

UNIVERSIDAD NACIONAL PEDRO RUIZ GALLO
FACULTAD DE CIENCIAS HISTÓRICAS SOCIALES Y
EDUCACIÓN

UNIDAD DE POSGRADO
PROGRAMA DE MAESTRÍA EN CIENCIAS DE LA
EDUCACIÓN



TESIS

Estrategias de gestión transformacional y el desempeño laboral docente, Institución educativa N° 43152, Centro poblado Carmen de Chaclaya, región Moquegua, 2020

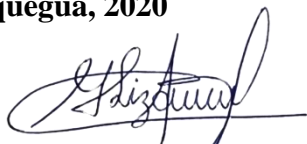
Presentada para obtener el grado académico de maestra en Ciencias de la Educación con mención en Administración de instituciones educativas y tecnologías de información y comunicación.

Autora: Iquiapaza Coaguila, Gisele Lizbeth

Asesor: Dr. Guevara Servigón, Dante Alfredo

Lambayeque, 2022

**Estrategias de gestión transformacional y el desempeño laboral docente,
Institución educativa N° 43152, Centro poblado Carmen de Chaclaya, región
Moquegua, 2020**



Iquiapaza Coaguila, Gisele Lizbeth

Autora

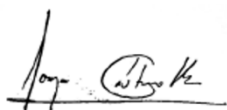


Dr. Guevara Servigón, Dante Alfredo

Asesor

Tesis presentada a la Escuela de Posgrado de la Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo para optar el Grado de Maestra en Ciencias de la Educación con mención en Administración de instituciones educativas y tecnologías de información y comunicación.

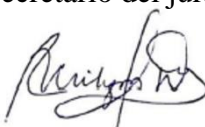
Aprobado por:



Dr. Jorge Isaac Castro Kikuchi
Presidente del jurado



Dr. Rafael Cristóbal García caballero
Secretario del jurado



Dra. Rosario del Milagro Wong Chung
Vocal del jurado



.....
Asesor
Dr. Guevara Servigón, Dante Alfredo

Lambayeque, 2022

Resultado del Informe de similitud

Tesis de Maestría

INFORME DE ORIGINALIDAD

17%	18%	1%	7%
INDICE DE SIMILITUD	FUENTES DE INTERNET	PUBLICACIONES	TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1	repositorio.unprg.edu.pe Fuente de Internet	9%
2	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	2%
3	repositorio.unprg.edu.pe:8080 Fuente de Internet	1%
4	Submitted to Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo Trabajo del estudiante	1%
5	1library.co Fuente de Internet	1%
6	docslide.us Fuente de Internet	1%
7	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante	1%
8	moam.info Fuente de Internet	<1%
9	Submitted to Universidad Tecnológica Indoamerica Trabajo del estudiante	<1%
10	www.scribd.com Fuente de Internet	<1%
11	repositorio.uap.edu.pe Fuente de Internet	<1%
12	www.hemerodigital.unam.mx Fuente de Internet	<1%
13	hdl.handle.net Fuente de Internet	<1%

☐ Excluir citas ☐ Activo ☐ Excluir coincidencias < 15 words
☐ Excluir bibliografía ☐ Activo


 Dr. Guevara Servigon, Dante Alfredo

Constancia De Verificación De Originalidad

Yo, Dr. Guevara Servigón, Dante Alfredo, identificado con DNI 16623450, usuario revisor del documento titulado: **“Estrategias de gestión transformacional y el desempeño laboral docente, Institución educativa N° 43152, Centro poblado Carmen de Chaclaya, región Moquegua, 2020”** cuya autora es, Iquiapaza Coaguila, Gisele Lizbeth, identificada con documento de identidad N° 43559279 declaro, que la evaluación realizada por el Programa informático, ha arrojado un porcentaje de índice de similitud de 17 % con fecha de entrega 7 de enero del 2022, verificable en el Resumen de Reporte automatizado de similitudes que se acompaña.

El suscrito analizó dicho reporte y concluyó que cada una de las coincidencias detectadas dentro del porcentaje de similitud permitido no constituyen plagio y que el documento cumple con la integridad científica y con las normas para el uso de citas y referencias establecidas en los protocolos respectivos.


Se cumple con adjuntar el Recibo Digital a efectos de la trazabilidad respectiva del proceso.

Lambayeque, enero del 2022



Dr. Guevara Servigón, Dante Alfredo

Asesor



Iquiapaza Coaguila, Gisele Lizbeth

Investigadora

Acta de sustentación (copia)



UNIVERSIDAD NACIONAL PEDRO RUIZ GALLO FACULTAD DE CIENCIAS HISTÓRICO SOCIALES Y EDUCACIÓN UNIDAD DE INVESTIGACIÓN



ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS

N° 449-VIRTUAL

Siendo las 09:00 horas, del día jueves 20 de octubre de 2022; se reunieron vía online mediante la plataforma virtual Google Meet: <https://meet.google.com/ckk-zudd-kka>, los miembros del jurado designados mediante Resolución N°1945-2021-V-D-NG-FACHSE, de fecha 23 de noviembre de 2021, integrado por:

Presidente	: Dr. Jorge Isaac Castro Kikuchi.
Secretario	: Dr. Rafael Cristóbal García Caballero.
Vocal	: Dra. Rosario del Milagro Wong Chung.
Asesor Metodológico	: Dr. Dante Alfredo Guevara Servigón.
Asesor Científico	: _



La finalidad es evaluar la Tesis titulada: ***“ESTRATEGIAS DE GESTIÓN TRANSFORMACIONAL Y EL DESEMPEÑO LABORAL DOCENTE, INSTITUCIÓN EDUCATIVA N°43152, CENTRO POBLADO CARMEN DE CHACLAYA, REGIÓN MOQUEGUA, 2020”***; presentada por la tesista **GISELE LIZBETH IQUIAPAZA COAGUILA**, para obtener el Grado Académico de Maestra en Ciencias de la Educación, mención: Administración de Instituciones Educativas y Tecnologías de la Información y la Comunicación.

Producido y concluido el acto de sustentación, de conformidad con el Reglamento General de Investigación (aprobado con Resolución N° 620-2021-CU de fecha 30 de diciembre de 2021); los miembros del jurado procedieron a la evaluación respectiva, haciendo las preguntas, observaciones y recomendaciones al(los) sustentante(s), quien(es) procedió(eron) a dar respuesta a las interrogantes planteadas.

Con la deliberación correspondiente por parte del jurado, se procedió a la calificación de la Tesis, obteniendo un calificativo de **(15) (QUINCE)** en la escala vigesimal, que equivale a la mención de **REGULAR**. Siendo las 9.55 horas del mismo día, se dio por concluido el acto académico online, con la lectura del acta y la firma de los miembros del jurado.

Dr. Jorge Isaac Castro Kikuchi
PRESIDENTE

Dr. Rafael Cristóbal García Caballero
SECRETARIO

Dra. Rosario del Milagro Wong Chung
VOCAL

<<<<OBSERVACIONES:

El presente acto académico se sustenta en los artículos del 39 al 41 del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo (aprobado con Resolución N° 270-2019-CU de fecha 4 de setiembre del 2019); la Resolución N° 407-2020-R de fecha 12 de mayo del 2020 que ratifica la Resolución N° 004-2020-VIRTUAL-VRINV del 07 de mayo del 2020 que aprueba la tramitación virtualizada para la presentación, aprobación de los proyectos de los trabajos de investigación y de sus informes de investigación en cada Unidad de Investigación de las Facultades y Escuela de Posgrado; la Resolución N° 0372-2020-V-D-NG-FACHSE de fecha 21 de mayo del 2020 y su modificatoria Resolución N° 0380-2020-V-D-NG-FACHSE del 27 de mayo del 2020 que aprueba el INSTRUCTIVO PARA LA SUSTENTACIÓN DE TRABAJOS DE INVESTIGACIÓN Y TESIS VIRTUALES.

Dedicatoria

A Dios con mucho amor y gratitud, por darme como hijo a Gian Pierre Alfredo Cuayla Iquiapaza, mi motivación a seguir superándome, la persona más importante de mi vida y el que me dio más fuerzas y motivos para luchar y salir adelante.

Por él y para él todo mi esfuerzo y dedicación.

Agradecimiento

Agradecimiento al Dr. Guevara Servigón, Dante Alfredo, por brindarme su apoyo para realizar la maestría y los aportes en la elaboración del proyecto.

Agradecimiento a mi esposo Alfredo Edgardo y a mi familia quienes han creído en mí siempre, dándome ejemplo de superación, humildad y sacrificio, enseñándome a valorar todo lo que tengo.

A todos ellos, Gracias.

Índice General

Resultado del Informe de similitud	iii
Constancia De Verificación De Originalidad.....	iv
Acta de sustentación (copia)	v
Dedicatoria	vi
Agradecimiento	vii
Índice General	viii
Índice de Tablas	ix
Índice de Anexos	x
Resumen	xi
Abstract	xii
Introducción	13
Capítulo I: Diseño Teórico	16
1.1 Antecedentes de la Investigación	16
1.2 Base teórica.	18
1.3 Bases conceptuales	21
1.4 Propuesta teórica	25
Capítulo II: Diseño metodológico	26
2.1 Tipo de Investigación.	26
2.2 Población y Muestra.....	26
Capítulo III: Resultados y Propuesta.....	29
3.1 Resultados	29
3.2 Propuesta	34
Capitulo IV: Conclusiones	40
Capitulo V: Recomendaciones	41
Bibliografía	42
Anexos.....	47

Índice de Tablas

Tabla 01.	28
Tabla 02.	29
Tabla 03.	30
Tabla 04	31
Tabla 05	32

Índice de Anexos

	pág.
Anexo 01:	48
Anexo 02:	51
Anexo 03:	53
Anexo 04:	55
Anexo 05:	57
Anexo 06:	59
Anexo 07:	64
Anexo 08:	67
Anexo 09:	70
Anexo 10:	72

Resumen

En el presente trabajo de investigación titulado “Estrategias de gestión transformacional y el desempeño laboral docente, Institución educativa N° 43152, Centro poblado Carmen de Chaclaya, región Moquegua, 2020” se asume que el liderazgo transformacional propicia eficientemente una gestión institucional, fortaleciendo la relación mutua y armónica entre el gestor institucional y la plana docente, así como el clima institucional apropiado para un buen desempeño docente en coherencia con el logro de los objetivos, de la misión y visión institucionales. El tipo de investigación es descriptiva, no experimental, prospectiva. La población muestral la constituyen los 24 docentes de la institución educativa N° 43152, Centro poblado Carmen de Chaclaya, región Moquegua. Entre los resultados se tiene que el 58% de los docentes afirma que siempre cumple regularmente con sus obligaciones académicas e institucionales. El 42% dice que a veces en sus actividades institucionales propicia el aprendizaje significativo y la participación del estudiante; respuesta que se contradicen con el 54% de docentes que asumen que considera que la planificación y organización del curso no contribuyen a un buen logro del aprendizaje. Entre las conclusiones se tiene que la gestión institucional basada en el liderazgo transformacional fomenta las buenas relaciones interpersonales, la participación, y el diálogo entre los docentes, orientados hacia el logro de metas y expectativas institucionales.

Palabras clave: Gestión educativa, liderazgo transformacional, desempeño laboral docente, buen desempeño docente, relaciones interpersonales.

Abstract

In this research work entitled "Transformational management strategies and teacher job performance, Educational Institution N ° 43152, Carmen de Chaclaya Town Center, Moquegua region, 2020" it is assumed that transformational leadership efficiently fosters institutional management, strengthening mutual relationship and harmony between the institutional manager and the teaching staff, as well as the appropriate institutional climate for a good teaching performance in coherence with the achievement of the institutional objectives, mission and vision. The type of research is descriptive, not experimental, prospective. The sample population is made up of 24 teachers from educational institution N ° 43152, Carmen de Chaclaya town center, Moquegua region. Among the results, 58% of teachers affirm that they always regularly comply with their academic and institutional obligations. 42% say that sometimes in their institutional activities they promote meaningful learning and student participation; This answer contradicts the 54% of teachers who assume that they consider that the planning and organization of the course do not contribute to a good learning achievement. Among the conclusions is that institutional management based on transformational leadership fosters good interpersonal relationships, participation, and dialogue among teachers, oriented towards the achievement of institutional goals and expectations.

Keywords: Educational management, transformational leadership, teacher job performance, good teacher performance, interpersonal relationships.

Introducción

La conceptualización del término de “desempeño laboral se origina en el cambio del ejercicio con las nuevas expectativas de los diferentes rubros que la persona se posiciona en el mercado laboral” (OIT, 1997:10). Este concepto se relaciona con las acciones del maestro en la institución educativa, lo que nos indica los mecanismos en el ejercicio práctico del desempeño laboral. Marchesi (2007) señala que el desempeño laboral de los maestros en el proceso educativo está mediado por capacidades formativas, donde el maestro requiere la necesidad de brindar apoyo a los estudiantes, en la formación educativa integral, con reflexiones morales, con exigencias éticas y desarrollo personal, para que tengan un papel bien desarrollado en la promoción valorativa de sus acciones. Por su lado, L. Esqueda (2005) sostiene que el desempeño laboral de los maestros requiere un gran valor de orientación en los efectos, ya que se vincula con los alumnos, en donde el desempeño laboral del maestro tiene una orientación más generalizada y apropiada para los alumnos. Así mismo, Materán (2009) refiere que los directores en las instituciones educativas no acatan el control educativo de una manera eficiente sobre el desempeño docente. Señala que el control sobre el desempeño docente constituye un requerimiento en el mejoramiento de los mecanismos educativos instituciones educativas.

Por otra parte, el Ministerio de Educación (2012), señala que de acuerdo a los planes de trabajo realizados en el programa denominado Marco de Buen Desempeño Docente, se establece como procesos fundamentales en la educación a los cuatro dominios fundamentales: Elaboración de los aprendizajes de los alumnos, Proceso de los aprendizajes para los alumnos, aplicación de los procesos de gestión con la comunidad, profesionalización del maestro. En este sentido, Pérez (2010:18) señala que el reto más importante en el proceso educativo es diseñar un plan para estar preparado de manera sistemática e informática en esta época tecnológica. En esa perspectiva Barturén (2017), señala

Que, en el sistema educativo peruano, el deseo político de construir un marco de Buen Desempeño Docente ha quedado relegado por parte de

las políticas públicas direccionadas a la educación. Sostiene que, si bien es cierto, que se ha incrementado la cobertura educativa, se ha mejorado ciertas logísticas e infraestructura de muchos colegios, etc.; sin embargo, las deficiencias son evidentes en múltiples aspectos de la educación desde el rendimiento escolar, el desempeño docente hasta las escalas remunerativas. (p. 102).

En lo referente al desempeño laboral docente en el centro educativo N° 43152, Centro poblado Carmen de Chaclaya, región Moquegua, se puede percibir que existe cierto individualismo y actitudes ásperas entre los docentes, se percibe una escasa relación de los maestros con los procesos institucionales, existe una débil identificación con su labor docente, pues interesa más cumplir con el horario establecido, sin ir más allá en su relación tutorial con los estudiantes.

Es en este escenario, que surge el planteamiento del siguiente **problema:** ¿Cómo influyen las estrategias de gestión transformacional en el desempeño laboral docente, en la Institución educativa N° 43152, centro poblado Carmen de Chaclaya, región Moquegua?

Los **objetivos** planteados son los siguientes.

Objetivo general.

Proponer estrategias de gestión transformacional a fin de fomentar el buen desempeño laboral docente, en la Institución educativa N° 43152, del centro poblado Carmen de Chaclaya, de la región Moquegua.

Objetivos específicos:

- Organizar un diagnóstico a fin de conocer las características que los docentes tienen en su desempeño laboral en la institución educativa N° 43152, del centro poblado Carmen de Chaclaya, de la región Moquegua.
- Establecer la gestión en función del liderazgo transformacional, la participación, la interacción, y el diálogo entre los docentes, orientados hacia el logro de metas y expectativas institucionales.
- Basar el trabajo en equipo, la misión y visión institucional en base a los lineamientos del marco del buen desempeño docente.

La organización de los capítulos como la estructura es de acuerdo a lo señalado por la UNPRG: “El presente informe está organizado en cinco **capítulos**: En el primer capítulo se presenta los fundamentos teóricos utilizados relacionados con el problema de investigación, En el segundo capítulo se presentan el diseño de la investigación y los resultados de la misma, en el tercer capítulo se presenta la propuesta, sus fundamentos, sus objetivos y plan de intervención. Como cuarto capítulo se presenta las conclusiones, y quinto capítulo las recomendaciones; concluyéndose con la bibliografía y los anexos correspondientes”

La autora

Capítulo I: Diseño Teórico

1.1 Antecedentes de la Investigación

Nivel Internacional.

Escobar (2017) se planteó como objetivo

Establecer el estilo de liderazgo en los directores de los colegios mencionados; para lo cual trabajó con cuatro colegios, de un total de once, los cuales imparten educación media diversificada siendo los sujetos específicos 5 directores y 59 docentes; concluyendo que el estilo de liderazgo predominante es el autocrático, pues presenta un nivel medio/alto en la escala, que supera al estilo liberal del nivel medio. Recomienda que los directores transmitan en sus docentes un liderazgo democrático con cualidades de libertad, pues, al tener trato directo con personas, podrían repercutir negativamente la existencia de un alto autoritarismo. (p. 89).

Raxuleu (2018) asume que el liderazgo efectivo como el desarrollo del buen desempeño educativo conforman diversos criterios específicos como la calidad del desarrollo del ejercicio formativo, los mismos que necesitan una prioridad mayor de las habilidades como actitudes, como momentos en el ejercicio de los que participan en la dirección de las instituciones educativas para poder lograr los objetivos establecidos en los cambios y adaptaciones en la organización como la forma estructural organizativa.

Cabrera (2017). Se propuso “identificar el perfil de liderazgo que ejercen los coordinadores de áreas de trabajo de la institución educativa, llegando a la conclusión que todas las empresas requieren de un liderazgo que fortalezca los equipos de trabajo, habiendo recomendado, que es importante que los líderes fomenten en sus colaboradores la confianza de descubrir su talento humano y expresar sus ideas, para enriquecer las actividades diarias que realizan” (p. 90).

Nivel nacional

Sorados (2016), Consideró que la “dimensión pedagógica del liderazgo directivo tiene una mayor relación con la calidad de la gestión educativa. Afirma que la dimensión institucional es la de menor relación con la gestión educativa”.

Por su parte, Reyes, N. (2017). Expresa que “no existe relación significativa entre la percepción del liderazgo autoritario coercitivo y el desempeño docente en el nivel secundario de una institución educativa del distrito de Ventanilla – Callao. Dice que no existe relación significativa entre la percepción del liderazgo autoritario benevolente y el desempeño docente en el nivel secundario de una institución educativa del distrito de Ventanilla – Callao”.

Barboza, M. (2017) afirma que existe relación entre la Gestión de las Condiciones para “mejorar el Aprendizaje y el Desempeño Docente en las instituciones educativas de inicial de la Red 12 UGEL 07, por lo tanto, a una buena gestión de las condiciones para mejorar el aprendizaje habrá un buen desempeño docente”.

Juárez (2015), en base a la aplicación de un cuestionario, validado por expertos, sobre una muestra elegida de manera probabilística estratificada de 102 docentes, para conocer la percepción de los tipos de liderazgo de sus directores; concluyó que existe la preferencia del estilo de liderazgo autoritario, seguido del estilo liberal, estableciéndose que los directores ejercen una comunicación vertical y sancionadora, además de decidir individualmente sin considerar las opiniones e ideas del personal.

Castillo (2015), en su investigación de naturaleza descriptiva correlacional

sobre liderazgo directivo, buscó verificar la existencia de la relación entre el liderazgo de la directora de la institución educativa inicial N° 87 del Callao y el desempeño laboral de sus docentes; empleando como instrumentos de recolección de datos la encuesta y un cuestionario de autoevaluación docente, que fueron aplicados a una muestra conformada por 110 padres de familia elegidos al azar de las aulas de los niños de 3, 4 y 5 años de edad, y a 11 docentes de la institución;

determinándose que no existe relación entre el estilo de liderazgo de la directora y el desempeño medio de las docentes. (p. 67).

1.2 Base teórica.

1.2.1 El liderazgo transformacional.

B. Bass (1985) refiere que el carisma es un atributo muy importante en el líder, que conlleva a los seguidores a tener confianza, seguridad y fortaleza sobre el líder transformacional. Según B. M. Bass, (1985) el líder transformacional no tiene una base de autoridad frente a la sociedad, sino es un complemento de conducción facilitando planificación y eficiencia para lograr concretizar los objetivos de una empresa. En esta perspectiva el líder transformacional elabora un proceso de transformación significativa de manera positiva a los que son partidarios y seguidores entre sus roles basándose en cambiar a otros de la misma manera procedimental y empáticamente mediante los miembros que colaboran en la empresa organizativa mediante acciones motivadoras, alentando a los seguidores en armonía, teniendo una percepción del exterior como un todo hacia afuera. En este sentido, el líder, prioriza en las acciones de motivación, los valores, y el desempeño de sus seguidores como partidarios.

Bass (1985) manifiesta que el liderazgo transformacional se orienta en las normas morales relevantes en el contexto que le toca hacer frente en los cambios valorativos que se presenta en cada cierto tiempo de paradigma. Este proceso de organización sobre el camino del éxito del liderazgo y su eficacia se establece tres caminos por la cual un líder puede cambiar a sus seguidores:

- a)** Fomentar en los seguidores la conciencia y la sensibilidad acerca de la importancia y el valor de las tareas institucionales a realizar.
- b)** Promover una conciencia de equipo, que conlleve a concentrar los esfuerzos del colectivo en pro de las metas u objetivos institucionales, deponiendo en lo posible sus propios intereses individuales.

c) Organizar y desarrollar las actividades cooperativas y motivación de los que intervienen en manera social de la institución

El líder transformacional mantiene un espacio de motivación constante que prioriza en los seguidores a propiciar el cambio de progreso. Este tipo de liderazgo, se traduce en el vínculo directo entre el líder con sus seguidores, ambas partes son considerados importantes, complementándose en elevar sus grados de valores como también de constancia motivacional. Esta relación se basa en una responsabilidad y objetivos compartidos entre los miembros activos de la organización en la medida que logren sus objetivos.

G. Burns (1978) desde su perspectiva, señala que el liderazgo transformacional adiciona conceptos de cambio en la participación de las personas que siguen al líder, que se base en la confianza, respeto y sobre todo seguridad que brinda el líder a sus seguidores, este mecanismo de lealtad que profundiza en los seguidores mediante el principio de confianza y el carisma. Este proceso de admiración determina el grado de confianza que tiene los seguidores con el líder, de manera individual como grupal. Esta identificación de manera significativa en seguir al líder en todo el proceso de amenazas como fortalezas, desarrolla en la persona un cambio social y cultural. Lo que se orienta el líder es en buscar otras formas de trabajo y actividades que puedan facilitar a sus seguidores trabaja de manera más práctica y sencilla y a menor tiempo, con las mismas oportunidades que se presente en un contexto determinado. Según G. Burns, el desarrollo del liderazgo transformacional como mecanismo de avance para el grado más excelente valorativo de la ética y la motivación como medios interactivos".

Por su lado, Goleman, D. (1995) expresa que un criterio principal sobre un líder no es la acumulación de información, sino de hacer útil los conocimientos que tiene de manera inteligente intrapersonal e interpersonal. La primera de ellas tiene relación en establecer relaciones de emociones como de sentimientos, en el discernimiento de actitudes positivas y de desarrollo, que determine las habilidades y competencias en el buen proceso de construcción organizativo como de plantear alternativas de solución y de progreso en los fines sociales que se han propuesto.

1.2.1.1 Principios del liderazgo transformacional.

De acuerdo a G. Burns (1978) y Bass (1985) plantean que los factores esenciales que se relacionan con el liderazgo transformacional son los siguientes:

- a) El carisma: Es la capacidad del líder para motivar, entusiasmar, motivando a seguir con los objetivos establecidos.
- b) El compromiso personal: La cercanía de apropiación de compromiso que tiene cada persona en seguir sus ideales de manera individual como grupal.
- c) La estimulación intelectual: Se centra en la inteligencia emocional, en la forma objetiva de solucionar alternativas para solucionar problemas institucionales.
- d) Admiración: Es el espacio de respeto y consolidación de cada miembro por sentir identificados los roles y metas de cada uno en un pleno valor de cada integrante sobre los objetivos, misión y visión institucional.

1.2.2 El liderazgo pedagógico de K. Leithwood.

Según K. Leithwood (2009) el liderazgo pedagógico no sólo representa una cualidad del actor social que lo ejerce, sino también, constituye una característica implícita en la gestión de una empresa. Por ello el liderazgo pedagógico es concebido como característica que debe desarrollarse de forma continua mediante producto del trabajo de las personas que siguen al líder de acuerdo a las condiciones de un contexto pertinente. De acuerdo, Leithwood (2009) apunta que se debe de tomar en cuenta, que los responsables del construir una empresa como por ejemplo una escuela, para fomentar el liderazgo pedagógico, es un conjunto de individuos preparados para la dirección, que implícitamente a su función directiva ejercen un liderazgo formal de la institución. De ello podemos inferir, que el líder pedagógico y como directivo de la institución ejerce su influencia en los miembros de una organización, razón por la cual, progresa la apropiación de los objetivos. Por liderazgo pedagógico se entiende al trabajo de dirigir y relacionar estrategias para lograr un mejor desempeño en los objetivos, y metas institucionales. Entendiéndose como una habilidad estructural de planificar enseñanzas, de manera abierta.

Leithwood (2006) sostiene que mediante grupos que están encargados de la dirección, fomentan el fortalecimiento en el aprendizaje de manera efectiva, que construye la forma de trabajar como integran las relaciones de manera profesional, orientados a corresponder el liderazgo pedagógico. El autor caracteriza cuatro formas de ejercicios en el vínculo del liderazgo:

- Direccionar una meta por equipo.
- Practicas en el personal
- Elaborar nuevo enfoque de diseño organizativo.
- Planificar talleres educativos.

1.2.2.1 Metas fundamentales del liderazgo pedagógico de Leithwood

De acuerdo al liderazgo transformacional, Leithwood (2005. Pág.176), plantea las siguientes metas:

- a) Indicar, tomar acuerdos y direccionar objetivos comunes en un clima de bienestar y seguridad que contribuyan a mejorar la habilidad de resolución de problemas
- b) Elaborar una tendencia de mejora con las metas concretas.
- c) Elaborar una nueva cultura de trabajo mediante el aprendizaje cooperativo, con orientaciones de tipo psicológico, mediante un sistema de planificación multifactorial con bases en la innovación, administración y compromisos de la gestión del líder, comenzando con liderazgo transformacional.

1.3 Bases conceptuales

1.3.1 La gestión

El constructo del término “Gestio”, procede del verbo llevar. El término gestión hace mención a las acciones humanas y posteriormente a la administración, que quiere decir que alcanza la realización de proyectos, obras, propuestas. Epistemológicamente el término gestión tiene su origen en el clima de las empresas, extendiéndose luego a los contenidos y practicas educativa, donde se orientan y precisan las operaciones de planificación, gestión financiera, materiales y recursos como también los fines de elaboración de proyectos y relaciones interpersonales de los usuarios. De acuerdo a ello, Cassaus, J. (1999) evidencia que la gestión es una

habilidad de elaborar relaciones pertinentes sobre el sistema con las estrategias, como también las técnicas y las relaciones de los objetivos que se esperan y manifiestan en una empresa. Afirma que el proceso de gestión de un colegio se procesa y ejecuta mediante mecanismos de aprendizaje y planeamiento, articulando los sistemas operativos con los sistemas de funciones y áreas que se realiza de manera conjunta, comenzando con la dinámica de la visión y misión.

1.3.2 La gestión escolar.

La gestión escolar dentro de un enfoque universitario o educación superior, está direccionado a la formación de rasgos característicos para alcanzar formas de aprendizaje de calidad de servicio educativo. Según Lopera, C. (2006) la gestión escolar es considerada hoy en día como una diversidad de técnicas estratégicas orientadas a la formación directiva de organizar el funcionamiento de una institución, mediante un proyecto institucional. En esa perspectiva la gestión escolar indica mecanismo de conducción como de organización. Según Lopera, C. (2006) la gestión escolar ha surgido con gran fortalecimiento esencial en los roles de los mecanismos de esta era moderna en la innovación de nuevas formas de planificar la estructura educativa. Incluso, en esa línea Uribe, M. (2015), manifiesta que la dirección de la gestión escolar se orienta al esquema situacional que requieren momentos grupales para tomar decisiones, facilitando los roles y compromisos que tiene la organización educativa con la sociedad y sus fines que persiguen. Los principios democráticos que rigen en una organización que requiere complementar e integrar acciones estratégicas, así como también los procesos de liderazgos, son los siguientes:

a.-La autonomía. Es la capacidad que tiene un grupo de personas para asumir los retos y compromisos que se le ha dado como directivos en la conducción interna de la organización, asegurando la realización de los objetivos comunes y acciones compartidas. Abarca las decisiones independientes sin dependencia de otra persona

b.-La corresponsabilidad. Son principios vinculados a la habilidad que tiene un grupo de tomar decisiones acertadas y precisas que facilite los objetivos planeados por las organizaciones, garantizando la calidad educativa.

c.-La transparencia y rendición de cuentas. Hace mención a los mecanismos que identifican el consenso llegado por las empresas para señalar los resultados que han llegado mediante el establecimiento de los objetivos como de los logros realizados por el momento, como también indicando los medios económicos.

1.3.3 El desempeño laboral docente

De acuerdo a Falcón dice (2005:109) la función elemental el docente en la continuidad de los procesos de aprendizajes como de cultivar los valores, empatía, tolerancia y virtudes que hacen que el docente forme una eficiencia educativa en el trato con los alumnos como un complemento a los procesos de enseñanza. Se basan en el rendimiento de sus actividades que construye un puente entre lo que expone, manifestando ideas, conocimientos, contenidos, que influye el aprendizaje de los alumnos de manera asertiva y valorativa que facilita la calidad educativa. Desde otra perspectiva, Olmedo (2006:249), señala que el docente mediante el desempeño laboral es la base para facilitar y promocionar la motivación constante en el fortalecimiento de los objetivos y compromisos realizados como institución en plantearse nuevos desafíos en el desarrollo de una calidad educativa innovadora. Según Pelayo (2006:39), el maestro es un orientador y sobre todo facilitador de los aprendizajes, así como de los temas y convicciones de los alumnos. Por otra parte, el docente promueve actitudes progresistas y positivas de acuerdo a las normas morales, así como también conductas más flexibles de manera tolerante que integre a los alumnos a formar equipos y realizar diálogos en un aprendizaje cooperativo. Según Corona (2005:80), lo que permite el desempeño docente es ejercer en el director emplear un liderazgo transformacional, exigir a las características prioridades, manifestando mejor eficiencia en las actividades que realiza los que integran la comunidad educativa.

Olmedo (2006:84), refiere que las formas de enseñanza mediante el proceso educativo y el desempeño laboral docente se manifiestan en el interior de los centros educativos como base elemental del proceso educativo. Este proceso señala una diversidad de roles que establecen características apropiadas de actitudes sobre la comunidad

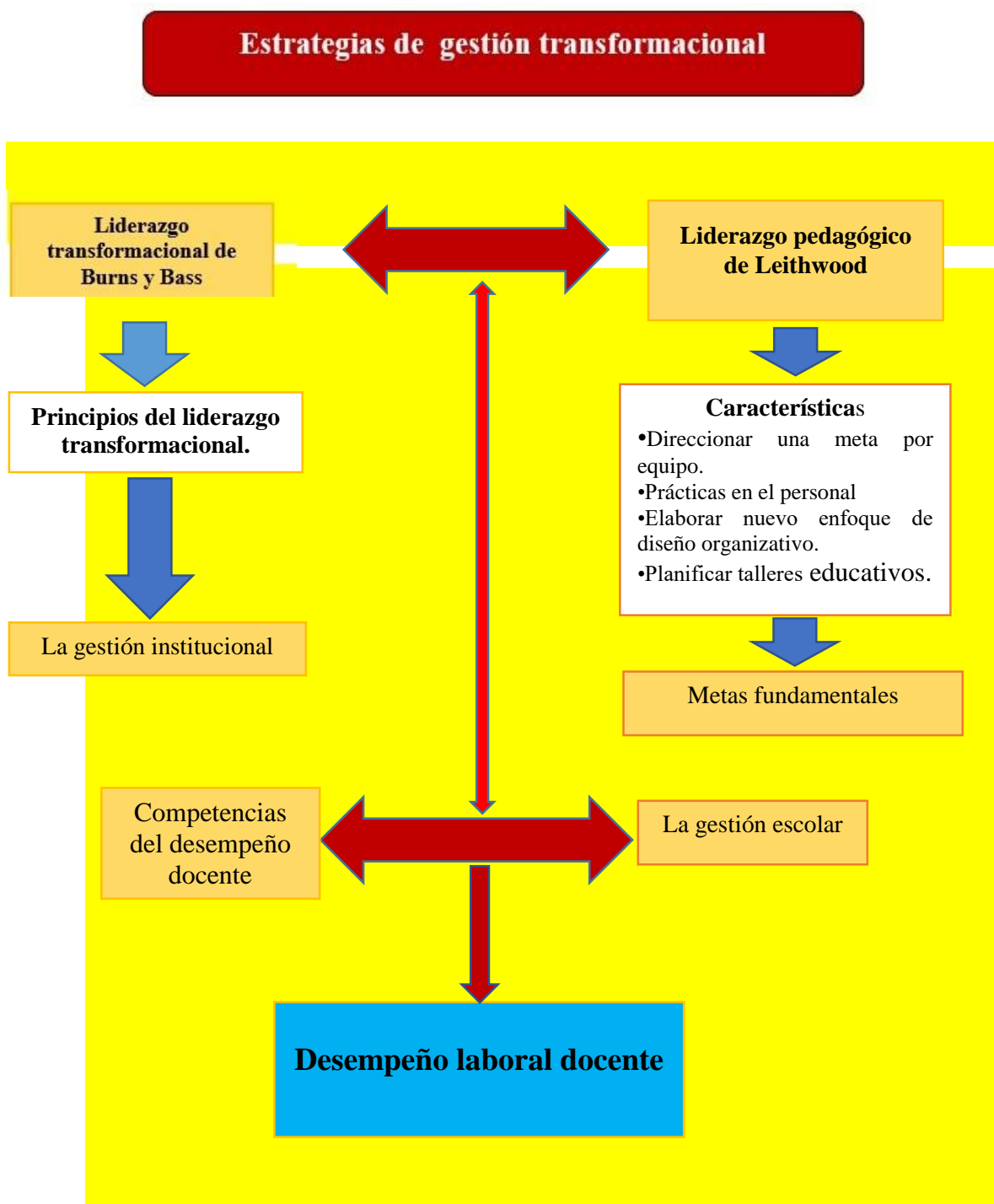
educativa, como los factores de rendimiento laboral. El desempeño docente se basa en los siguientes indicadores:

- a) Entender las actitudes de la persona
- b) Conocer el tema de manera general
- c) Presentar la creatividad.
- d) Emplear la práctica empírica, mediante la investigación, formulada por la apropiación de contenidos,
- e) Motivación constante mediante nuevas formas de aprendizajes en las manifestaciones de contenidos creativo como también de temáticas relevantes.
- f) Precisión en la expresividad
- g) Habilidades individuales morales

1.3.4 Competencias del desempeño docente

Desde el enfoque constructivista el liderazgo transformacional se basa en los compromisos y objetivos comunes a la institución, orientado por un trabajo colectivo, sostenido, con valores institucionales comunes contruidos de manera abierta y tolerante, de acuerdo al ámbito y clima que se encuentre, de modo que dinamice las actividades académicas. Según Alles (2006:92) las competencias son indispensables en los medios pedagógicos de aprendizajes, tanto para la apropiación de temáticas y transformaciones de actitudes, como para el desarrollo de una formación integral de los discentes. Las concepciones sobre las actividades educativas planteadas como competencias del desempeño, indican acciones que el maestro emplea para organizar, planificar, dirigir, una serie de pasos como estrategias que faciliten los aprendizajes de manera individual. Según, Benavides (2006: 67), las competencias son capacidades que se desarrollan en el ámbito de del ejercicio pedagógico, demostrando eficiencia en los logros planteados y en la resolución de problemas, ajustando a un mejor proceso como resultado, integrando habilidades que el maestro emplea.

1.4 Propuesta teórica



Fuente: Elaborado por la autora

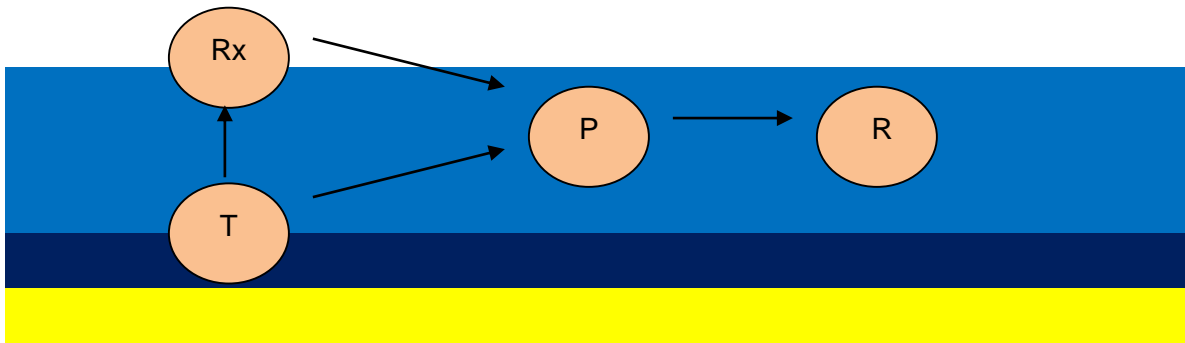
Capítulo II: Diseño metodológico

2.1 Tipo de Investigación.

Descriptivo, propositivo, y no experimental. Según Sánchez y Reyes (2015) señala:

No experimental, descriptivo es la forma más elemental de investigación a la que puede recurrir un investigador. Algunos estudiosos no lo consideran propiamente cuando un tipo de investigación científica en este diseño el investigador busca y reconoce la información contemporánea con respecto a una situación previamente determinada (objeto de estudio), no presentándose la administración o control de un tratamiento. (p. 98).

Es no experimental porque no se manipula ninguna variable. Por su temporalidad, el presente trabajo es descriptiva, no experimental con propuesta. Mediante el proceso metodológico del presente estudio, se establecerán las relaciones casuales porque nos va a permitir plantear la problemática que hay en nuestra institución educativa N° 43152, Centro poblado Carmen de Chaclaya, región Moquegua.



Legenda:

Rx: Estrategias de gestión transformacional

T: Metodología teórica.

P: Desempeño laboral docente

R: Contexto cambiante

2.2 Población y Muestra

Población

Según Ramírez (1999), “la población son los individuos que pertenecen a una misma clase por poseer características similares, sobre los cuales se requiere hacer una inferencia basada en la información y a un número de variables definidas en el

estudio” (p. 56). Es importante determinar de modo específico la población objetivo en la investigación. Para lo cual, se tiene en cuenta algunas características de los elementos que permitan identificar la pertenencia o no a la población objetivo (Hernández, 2006). En este sentido, la población de interés está constituida por los 12 docentes que conforman la “plana docente de la Institución Educativa” N° 43152, Centro poblado Carmen de Chaclaya, región Moquegua. (N)

Muestra.

La población muestral “tomada para este estudio fue el 100% dado a que la población es pequeña”. Para la presente investigación la muestra queda conformada por los 12 docentes que conforman la plana docente de la Institución Educativa N° 43152, Centro poblado Carmen de Chaclaya, región Moquegua. (n=N)

2.3 Materiales, técnicas e instrumentos de recolección de datos

La observación participante: Se indica como técnica significativa a la observación, que según Hernández (2014), constituye un conjunto de medios que se apropia el investigador para poder lograr averiguar un hecho o fenómeno y tiene relación con la forma procedimental, criterios, datos e información de las formas posibles de indagar. (p.238).

Encuesta: Diagnóstica cuáles son los factores críticos del desempeño laboral docente y de las estrategias de gestión transformacional de la Institución Educativa N° 43152, Centro poblado Carmen de Chaclaya, región Moquegua. Dicho resultado nos permitirá proponer recomendaciones respecto a cómo superar los puntos críticos, cómo mantener los óptimos y cómo mejorarlos. La encuesta desarrollada en el presente trabajo comprende 27 ítems, bajo la modalidad técnica de la Escala de Likert; comprendiendo seis dimensiones: Preparación docente para el aprendizaje de los estudiantes, proceso de enseñanza-aprendizaje, participación docente, motivación, comunicación interpersonal, y gestión del curso

Técnica de gabinete:

Recolección de información mediante la objetividad científica, que se emplea el fichaje.

Fichas Textuales:

Trascripción de la forma textual, como está escrito, esta transferencia se orienta a al párrafo o conjunto de párrafos que tomara el investigador para su análisis e interpretación.

2.4 Análisis estadístico de los datos

En este sentido de acuerdo Fortín (1999) plantea

Se empleará tablas de frecuencias, gráficos y los correspondientes análisis e interpretaciones. Esta etapa se caracteriza por las siguientes fases: Recolección de datos: Comprende la aplicación de la encuesta en la muestra seleccionada. Tabulación: En esta etapa se consignan los datos en una matriz de datos según participantes e ítems. Análisis: Se disgrega la información de la variable acorde con sus dimensiones. (p. 102).

Capítulo III: Resultados y Propuesta

3.1 Resultados

Tabla N° 01

Estrategias didácticas del docente

Indicadores	Siempre		A veces		Nunca		Total	
	N	%	N	%	N	%	N	%
1.-Las estrategias didácticas son apropiadas para el logro del aprendizaje de sus estudiantes	11	46	04	17	09	37	24	100
2.-En el proceso de aprendizaje utiliza los saberes previos de los estudiantes.	07	29	10	42	07	29	24	100
3.-El diálogo y la lluvia de ideas los considera como los recursos esenciales en las relaciones interpersonales en el aula	05	21	08	33	11	46	24	100
4.-Planifica sus clases previamente antes de impartirla en el aula	04	17	13	54	07	29	24	100
5.-Fomenta la creatividad y el pensamiento crítico argumentativo, en sus clases	07	29	04	17	13	54	24	100
6.-Las estrategias de evaluación las considera coherentes con las características y contexto del estudiante.	07	29	11	46	06	25	24	100

Fuente: Elaborado en base a la encuesta desarrollada en los docentes del centro educativo N° 43152, Centro poblado Carmen de Chaclaya, región Moquegua

Interpretación:

En el gráfico 01 se puede observar que el 46% de los docentes de la institución educativa N° 43152, Centro poblado Carmen de Chaclaya, región Moquegua siempre considera que las estrategias didácticas del diálogo y la lluvia de ideas utilizadas son apropiadas para el logro del aprendizaje de sus estudiantes; el 42% manifiesta que a veces utiliza la técnica de los saberes previos en sus clases. Por otra parte, el 54% de los docentes de la institución educativa N° 43152 manifiesta que nunca utiliza determinadas estrategias didácticas para fomentar el pensamiento crítico argumentativo ni menos la creatividad tendiente a una discusión alturada entre los estudiantes. Incluso el 46% de los docentes nunca se organiza adecuadamente el aula previamente al desarrollo de las actividades académicas. El 54% dice que no utiliza

determinadas estrategias didácticas para fomentar el pensamiento crítico argumentativo, tendientes a una discusión alturada entre los estudiantes. Por otra parte, el 46% de los docentes refiere que a veces utiliza estrategias de evaluación las considera coherentes con las características y contexto del estudiante.

Tabla N° 02
Planificación del curso

Indicadores	Siempre		A veces		Nunca		Total	
	N	%	N	%	N	%	N	%
07.-Cumple regularmente con sus obligaciones académicas e institucionales	14	58	08	33	02		24	100
08.-En sus actividades institucionales propicia el aprendizaje significativo y la participación del estudiante	07	29	10	42	07	29	24	100
09.-Planifica con antelación los cursos y clases a desarrollar en el aula	11	46	08	33	05	21	24	100
10.-Contribuye a sostener un clima institucional armonioso	08	33	11	46	05	21	24	100
11.-Orienta los procesos pedagógicos para la mejora de los aprendizajes	08	33	13	54	03	12	24	100
12.-Considera que la planificación y organización del curso contribuyen a un buen logro del aprendizaje	05	21	06	25	13	54	24	100

Fuente: Elaborado en base a la encuesta desarrollada en los docentes del centro educativo N° 43152, Centro poblado Carmen de Chaclaya, región Moquegua

Interpretación:

En lo que respecta a la tabla N° 02 sobre la planificación del curso, el 58% de los docentes afirma que siempre cumple regularmente con sus obligaciones académicas e institucionales. El 42% dice que a veces en sus actividades institucionales propicia el aprendizaje significativo y la participación del estudiante; e incluso, el 46% dice que a veces contribuye a sostener un clima de trabajo armonioso; respuesta que se contradicen con el 54% de docentes que asumen que considera que la planificación y organización del curso no contribuyen a un buen logro del aprendizaje.

Tabla 03
Comunicación interpersonal docente

INDICADORES	Siempre		A veces		Nunca		Total	
	N	%	N	%	N	%	N	%
13.-Las habilidades sociales de la comunicación interpersonal están cimentadas entre los docentes de la institución.	14	58	07	29	03	12	24	100
14.-Existe una comunicación interpersonal fluida entre los docentes y la dirección de la institución educativa.	11	46	08	33	05	21	24	100
15.--Existe una fluida comunicación de las diversas actividades institucionales realizadas y de los logros alcanzados	09	37	11	46	04	17	24	100

Fuente: Elaborado en base a la encuesta desarrollada en los docentes del centro educativo N° 43152, Centro poblado Carmen de Chaclaya, región Moquegua

Interpretación:

En lo que concierne a la comunicación interpersonal docente, el 58% de los docentes manifiesta que las habilidades sociales de la comunicación interpersonal si están cimentadas entre los docentes de la institución. Incluso, el 46% de los docentes asume que siempre existe una comunicación interpersonal fluida entre los docentes y la dirección de la institución educativa; sin embargo, ante la pregunta si existe una fluida comunicación de las diversas actividades institucionales realizadas y de los logros alcanzados. Por otra parte, el 46% manifiesta que a veces existe una fluida comunicación de las diversas actividades institucionales realizadas y de los logros alcanzados.

Tabla N° 04

La participación institucional docente

INDICADORES	Siempre		A veces		Nunca		Total	
	N	%	N	%	N	%	N	%
16.-Colabora eficientemente con la gestión de la institución en las diversas actividades desarrolladas.	06	25	06	25	12	50	24	100
17.-Considera que su participación en las actividades institucionales las realiza con agrado y convicción.	05	21	06	25	13	54	24	100
18.-Considera que los valores institucionales del respeto y la cooperación entre pares se cumplen adecuadamente	07	29	11	46	06	25	24	100
19.-Le agrada trabajar en equipo con sus demás colegas de la institución.	05	21	06	25	13	54	24	100
20.-Algunas veces se siente excluido en la realización de determinadas actividades institucionales.	05	21	07	29	12	50	24	100
21.-La política de gestión de la institución educativa es apropiada para convocar a todos los docentes a participar en el desarrollo de las actividades institucionales	08	33	06	25	10	42	24	100

Fuente: Elaborado en base a la encuesta desarrollada en los docentes del centro educativo N° 43152, Centro poblado Carmen de Chaclaya, región Moquegua

Interpretación

Respecto a la participación institucional docente en las diversas actividades que se desarrolla en la institución educativa 43152, del centro poblado Carmen de Chaclaya, de la región Moquegua, se tiene que el 50% de los docentes encuestados manifiestan que no se siente bien colaborar con la gestión de la institución en las diversas actividades que programa, teniendo cierta coincidencia con el 54% de los docentes que manifiesta que no le agrada trabajar en equipo con sus demás colegas de la institución, inclinándose más al desempeño individual en sus tareas institucionales. Por otra parte, se tiene que el 50% de docentes encuestados manifiesta que no se siente excluido en la realización de determinadas actividades institucionales. Sin embargo, contradictoriamente opina el 42% opina que política de gestión de la institución

educativa no es apropiada para convocar a todos los docentes a participar en el desarrollo de las actividades institucionales

Tabla 05
Trabajo institucional en equipo

INDICADORES	Siempre		A veces		Nunca		Total	
	N	%	N	%	N	%	N	%
22.-Se siente identificado y comprometido con su institución.	11	46	08	33	05	21	24	100
23.-En su trabajo docente toma en cuenta empáticamente las necesidades y expectativas de sus colegas docentes y los apoya en sus requerimientos	11	46	07	29	06	25	24	100
24.-Considera que un buen clima en el aula es apropiado para desarrollar un óptimo aprendizaje.	12	50	06	25	06	25	24	100
25.-Considera que existe un clima institucional que fomenta el trabajo institucional en equipo	09	37	13	54	02	08	24	100

Fuente: Elaborado en base a la encuesta desarrollada en los docentes del centro educativo N° 43152, Centro poblado Carmen de Chaclaya, región Moquegua

Interpretación:

Respecto al trabajo institucional en equipo, vemos que el 46% de los docentes siempre se siente identificado y comprometido con su institución. Por otra parte, 46% en su trabajo docente toma en cuenta empáticamente las necesidades y expectativas de sus colegas docentes y los apoya en sus requerimientos, respuesta que es coherente con el 50% de opiniones que coinciden en señalar que si existe un buen clima en el aula el mismo que es apropiado para desarrollar un óptimo aprendizaje. Sin embargo, se puede observar una contradicción con el 54% que considera que a veces existe un clima institucional que fomenta el trabajo institucional en equipo

3.2 Propuesta

Estrategias de gestión transformacional y el desempeño laboral docente, en la Institución educativa N° 43152, del centro poblado Carmen de Chaclaya, de la región Moquegua.

I.- Descripción de la propuesta.

La propuesta del presente trabajo de investigación está dirigida a los directivos y docentes del centro educativo N° 43152, del centro poblado Carmen de Chaclaya, de la región Moquegua; la misma que está estructurada en base a tres talleres sustentadas en los lineamientos teóricos del liderazgo transformacional de Burns y Bass, y el liderazgo pedagógico de K. Leithwood para la gestión educativa. El presente trabajo tiene como propósito contribuir a mejorar el desempeño docente en coherencia con el clima institucional, el cultivo de valores, y las relaciones interpersonales que hacen que el docente forme una eficiencia educativa en el trato con sus pares, así como una mejor convivencia institucional con los demás actores de la institución educativa.

I.-Fundamentos

El liderazgo transformacional de Burns y Bass (1978); y el liderazgo pedagógico de K. Leithwood (2005) constituyen las bases teóricas del presente trabajo. Ambas concepciones asumen que la gestión directiva transformacional se sustenta en las siguientes acciones estratégicas: a.-La autonomía; que es la capacidad que tiene un grupo de personas para asumir los retos y compromisos que se le ha dado como directivos en la conducción interna de la organización, asegurando la realización de los objetivos comunes y acciones compartidas. b.-La corresponsabilidad. Son principios vinculados a la habilidad que tiene un grupo de tomar decisiones acertadas y precisas que facilite los objetivos planeados por las organizaciones, garantizando la calidad educativa. c.-La transparencia y rendición de cuentas. El liderazgo transformacional hace mención a los mecanismos que identifican el consenso llegado por las empresas para señalar los resultados que han llegado mediante el establecimiento de los objetivos como de los logros realizados por el momento.

Relaciones interpersonales es la interacción social que se da en diferentes clases y grupos sociales, que se evidencian en la familia, como también de las amistades, conforman las relaciones interpersonales, que fortalecen a los grupos que integran en la sociedad. En esta perspectiva las relaciones interpersonales se orientan en la comunicación significativa plasmada de emociones que son fuertemente interpretados por el receptor social. La orientación de estas formas de comunicación se da por medio del afecto, la subjetividad hacia los vínculos afectivos de cariño y amistad. Este enfoque de interacción del contacto de personas, crea un vínculo afectivo hacia los fines económicos como también al arte. De otra parte, el liderazgo pedagógico de K. Leithwood, (1994) apunta que se debe de tomar en cuenta, que los responsables del construir una empresa como por ejemplo una escuela, para fomentar el liderazgo pedagógico, es un conjunto de individuos preparados para la dirección, que implícitamente a su función directiva ejercen un liderazgo formal de la institución. De ello podemos inferir, que el líder pedagógico y como directivo de la institución ejerce su influencia en los miembros de una organización, razón por el cual, progresa la apropiación de los objetivos. Este modelo se caracteriza por no centrarse y depender del carisma del líder; sino más bien asume la descentralización de los principales propósitos del centro educativo, motivando la participación de todos los actores sociales que laboran dentro de ella; así como fomentando las relaciones interdependientes entre las actividades de liderazgo y la dirección de la institución educativa.

III.- Objetivos

Objetivo general.

Diseñar estrategias de gestión transformacional a fin de fomentar el buen desempeño laboral docente, en la Institución educativa N° 43152, del centro poblado Carmen de Chaclaya, de la región Moquegua.

Objetivos específicos:

- Desarrollar un diagnóstico a fin de conocer las características que los docentes tienen en su desempeño laboral en la institución educativa N° 43152, del centro poblado Carmen de Chaclaya, de la región Moquegua.
- Organizar la gestión en función del liderazgo transformacional, la participación, la interacción, y el diálogo entre los docentes, orientados hacia el logro de metas y expectativas institucionales.
- Sugerir una gestión institucional de interrelación de trabajo en equipo, misión y visión institucional en base a los lineamientos del marco del buen desempeño docente.

e.- Actividades:

- Se proponen distintas dinámicas rompehielos y grupales para lograr la interacción social y permitir la participación, mediante la sensibilización, se abre la brecha para obtener un clima de armonía, cordialidad e interacción entre los docentes de la institución educativa N° 43152, del centro poblado Carmen de Chaclaya, de la región Moquegua. (Ver anexos 2 y 3)
- Mediante las dinámicas de trabajo grupal, discusiones, reflexiones, análisis, lluvias de ideas, además de las conclusiones llevadas a la plenaria; se logrará implementar y desarrollar estrategias de gestión transformacional a través del establecimiento de metas y expectativas de aprendizaje con los docentes de la Institución Educativa; lo cual permitirá profundas reflexiones acerca de sus propósitos y expectativas personales e institucionales. (Ver: Talleres relacionados con las relaciones interpersonales y el liderazgo transformacional)

IV.- Plan de intervención

La propuesta del presente trabajo de investigación está direccionada a los directivos y docentes de la institución educativa N° 43152, del centro poblado Carmen de Chaclaya, de la región Moquegua, la misma que está estructurada en base de tres talleres:

a.- Contenidos de los Encuentros (Talleres).

Encuentro 1:	Encuentro 2:	Encuentro 3:
a.-Actividades de apertura y motivación del buen desempeño docente	b.-Lectura de conceptos y discusión grupal sobre el liderazgo, la motivación y el buen desempeño docente	c.- Indicadores del desempeño docente
<p>-Presentación personal</p> <p>-Dar bienvenida a los docentes y directivos participantes</p>	<p>-Explicar fundamentos, objetivos e importancia institucional del Liderazgo transformacional de B. Bass y Burns y la importancia de la visión institucional según K. Leithwood</p>	<p>-El clima institucional y el desempeño laboral docente</p> <p>-Importancia del espíritu creativo y la participación cooperativa en la institución,</p> <p>-Importancia de la ética y las cualidades morales en el desempeño del docente</p>
Objetivos de los encuentros	<p>Objetivos del liderazgo transformacional:</p> <p>-Fomentar el buen desempeño docente y su compromiso para con la institución.</p> <p>-Sensibilizar y concientizar a los docentes en relación a la importancia y trascendencia de su rol en su desempeño laboral.</p>	<p>Aspectos que comprende el buen desempeño docente</p> <p>a) Desarrollo de las habilidades sociales como la empatía, el asertividad: Entender las actitudes de las personas</p> <p>b) Desarrollar su capacidad cognitiva: Conocer el tema de manera general</p> <p>c) Desarrollar su capacidad creativa. Proponer ideas, planes, proyectos institucionales</p> <p>d) Desarrollar las habilidades individuales morales</p>
Conocimientos previos sobre la expectativas de los participantes sobre el encuentro	<p>Propiciar los conocimientos de la importancia del liderazgo institucional en relación a:</p> <p>-La consolidación de la confianza institucional.</p> <p>-El rol de la motivación y el buen desempeño laboral docente</p>	

<p>-Dinámica de grupo-motivacional direccionado al logro del buen desempeño docente.</p> <p>-Explicitar ¿Cuál sería el objetivo de la dinámica?</p> <p>-Aplicar la dinámica grupal: “calentar los motores” (Ver anexo 01)</p>	<p>Dinámica de grupo direccionado a establecer a conocer y desarrollar algunos aspectos del liderazgo transformacional:</p> <p>-El liderazgo carismático en los directivos de una institución</p> <p>- La estimulación intelectual y su implicancia en su desempeño docente</p> <p>-Significado e importancia del Liderazgo inspiracional</p>	
Propiciar un diálogo entre los docentes participantes		
Plenaria del encuentro: Dinámica a través de preguntas: ¿Cómo se sienten?	Plenaria del encuentro: Dinámica La gestión institucional y el liderazgo transformacional: Implicancia en el buen desempeño laboral	Plenaria del encuentro: Dinámica de trabajo grupal: ¿En qué consiste el buen desempeño laboral docente?

Recursos:	Están conformados por humanos y materiales, necesarios para la ejecución de los encuentros que se proponen.
Tiempo:	Está distribuido de acuerdo a los contenidos establecidos para el plan de estrategias que se proponen
Evaluación	Los 24 docentes participantes, a través de sus propias reflexiones, autoevaluarán su participación. Los cinco (5) criterios que prevalecerán para orientarlos será: La asistencia, la participación, la colaboración, la motivación y la disposición al cambio.
Responsable del plan de trabajo	-Estará a cargo de la facilitadora y del apoyo de un especialista en dinámica de grupo, los cuales convocarán, a través de la coordinación con los directivos de la institución, a todo el personal docente que debe participar en los encuentros vivenciales.

	<p>-El control de asistencia será registrado en formatos, los cuales serán administrados antes de finalizar las actividades. Horario establecido internamente. Sesiones propuestas (3) Certificación otorgada por asistencia.</p>
--	--

Capítulo IV: Conclusiones

- Con la propuesta de estrategias de gestión transformacional se puede fomentar el buen desempeño laboral docente, con lo que se establecería una gestión en función del liderazgo transformacional, la participación, la interacción, y el diálogo entre los docentes, orientados hacia el logro de metas y expectativas institucionales.
- La gestión institucional basada en el liderazgo transformacional fomentaría las buenas relaciones interpersonales, la participación, y el diálogo entre los docentes, orientados hacia el logro de metas y expectativas institucionales.
- Las estrategias de gestión transformacional contribuyen a establecer una fluida interrelación entre el trabajo en equipo, la misión y la visión institucional en base a los lineamientos del marco del buen desempeño docente.

Capítulo V: Recomendaciones

A través de lo investigado, propongo que se estudie más sobre investigaciones de estrategias de gestión transformacional para la concientización plena de los directivos de instituciones educativas.

El ministerio de educación debe de elaborar propuestas diseñada para la implementación de estrategias planteadas para mejorar la gestión transformacional.

Para la comunidad educativa en general, se debe realizar talleres de intervención lo que permitiría que los docentes desde su percepción entiendan que el desarrollo y los logros de la visión institucional están en directa relación, por un lado, con el tipo de liderazgo ejercido por el director; y por otro, con las actitudes, comportamiento y desempeño laboral del mismo docente.

Bibliografía

- Anderson, S.** (2010). *Liderazgo directivo: claves para una mejor escuela. Psicoperspectivas*, 9 (2), 34-52.
<https://scielo.conicyt.cl/pdf/psicop/v9n2/art03.pdf>
- Azuaje, R.** 2008; *Propuesta de plan de estrategias de motivación para el personal académico de la Universidad Nacional Abierta. Caso Centro Local Metropolitano; Ingeniería industrial*, Caracas, Venezuela.
<https://silo.tips/download/propuesta-de-plan-de-estrategias-de-motivacion-para-el-personal-academico-de-la>
- Barboza, M.** 2017. *Liderazgo directivo y desempeño docente en instituciones educativas de inicial - RED 12 - UGEL 07 Chorrillos. Escuela de Posgrado. Universidad César Vallejo.* Lima
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/22174/Barboza_MM.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Bass, B. M.** (2000). *Organizaciones Inteligentes.* Atlas. Sao Paulo.
https://sisbib.unmsm.edu.pe/bibvirtualdata/publicaciones/indata/Vol6_n2/pdf/organizaciones.pdf
- Brito, E.** (2008). *Fundamentos del Desempeño docente.* México:
<http://www.comie.org.mx/congreso/memoriaelectronica/v14/doc/2657.pdf>
- Cabrera, K.** (2017). *Análisis de tipos de liderazgo en coordinadores de la Escuela de Agricultura del Nor Oriente (EANOR).* Universidad Rafael Landivar, Zapaca, Guatemala. <http://biblio3.url.edu.gt/Tesario/2014/05/43/Cabrera-Kimberly.pdf>
- Castillo, V.** (2015). *Relación del liderazgo de la directora y el desempeño laboral de las docentes de la I.E.I. n° 87.* . Universidad San Ignacio de Loyola, Lima.
<http://repositorio.usil.edu.pe/handle/123456789/1107>
- Covarrubias, C.** 2013; *La teoría de autoeficacia y el desempeño docente: el caso de Chile; Volumen 4, N° 2; Universidad de Talca Talca, Chile.*
[file:///C:/Users/Dante/Dropbox/Mi%20PC%20\(DESKTOP6TBJE3M\)/Down](file:///C:/Users/Dante/Dropbox/Mi%20PC%20(DESKTOP6TBJE3M)/Down)

[loads/DialnetLaTeoriaDeAutoeficaciaYElDesempenoDocenteElCasoDeC4457452%20\(3\).pdf](https://repositorio.unprg.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12893/9332/Salazar_Ramos_Krizia_Salom%C3%A9.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

- Colmenares, M.** (2007). *Liderazgo transformacional y el trabajo en equipo del personal docente de Educación Rural*. Universidad Dr. Rafael Bellosillo Chacín. Maracaibo Estado Zulia.
https://repositorio.unprg.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12893/9332/Salazar_Ramos_Krizia_Salom%C3%A9.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Corona, J.** (2005). *Comportamiento Humano en el Trabajo*. México: Editorial McGraw Hill.
https://www.academia.edu/36178675/Comportamiento_Humano_en_el_Trabajo_Newstrom
- Esqueda, L.** (2005). *Principios de la Gerencia Educativa*. Perú: Randina.
<https://repositorio.unprg.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12893/6342/BC2779%20SANCHEZ%20DIAZ.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Escobar, J.** (2017). *Estilos de liderazgo en directores de colegios del nivel medio diversificado de la cabecera departamental de Huehuetenango*. Universidad Rafael Landívar. <http://biblio3.url.edu.gt/Tesario/2014/05/43/Escobar-Genaro.pdf>
- Falcón, M.** (2005). *Gerencia y toma de decisiones*. Bogotá, Colombia: Editorial CEC, S. A.
[file:///C:/Users/Dante/Dropbox/Mi%20PC%20\(DESKTOP6TBJE3M\)/Downloads/Dialnet-TomaDeDecisionesGerenciales-4835719%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/Dante/Dropbox/Mi%20PC%20(DESKTOP6TBJE3M)/Downloads/Dialnet-TomaDeDecisionesGerenciales-4835719%20(1).pdf)
- Garza, T.** (2005). *El gerente: paradigmas y retos para su formación*. I Encuentro Vocacional. Venezuela.
<https://produccioncientificaluz.org/index.php/encuentro/article/view/920>
- Gutiérrez** (2006), *Propuesta para una Educación Pedagógica y de Calidad orientado al Liderazgo Transformacional del personal directivo*. Universidad Nacional Experimental Rafael María Baralt
[https://www.google.com/search?q=Guti%C3%A9rrez+\(2006\)%2C+Propuesta+para+una+Educaci%C3%B3n+Pedag%C3%B3gica+y+de+Calidad+orientado+al+Liderazgo+Transformacional+del+personal+directivo.+Universidad](https://www.google.com/search?q=Guti%C3%A9rrez+(2006)%2C+Propuesta+para+una+Educaci%C3%B3n+Pedag%C3%B3gica+y+de+Calidad+orientado+al+Liderazgo+Transformacional+del+personal+directivo.+Universidad)

[+Nacional+Experimental+Rafael+Mar%C3%ADa+Baralt&oq=Guti%C3%A9rrez+\(2006\)%2C+Propuesta+para+una+Educaci%C3%B3n+Pedag%C3%B3gica+y+de+Calidad+orientado+al+Liderazgo+Transformacional+del+personal+directivo.+Universidad+Nacional+Experimental+Rafael+Mar%C3%ADa+Baralt&aqs=chrome..69i57.7996j0j4&sourceid=chrome&ie=UTF-8](#)

Gibson, David (2006) *Las Organizaciones: Comportamiento, Estructuras y Procesos*. Editorial IRWIN.

Gutiérrez (2006), *Propuesta para una Educación Pedagógica y de Calidad orientado al Liderazgo Transformacional del personal directivo*". Universidad Nacional Experimental Rafael María Baralt

Gutiérrez, T. (2006). *Propuesta para una Educación Pedagógica y de Calidad orientado al Liderazgo Transformacional del personal directivo*. Trabajo de Grado de Postgrado. Universidad Nacional Experimental Rafael María Baralt. Maracaibo Estado Zulia.

Huillca, B. 2015; *Liderazgo transformacional y desempeño docente en la especialidad de ciencias histórico - sociales del Instituto Pedagógico Nacional Monterrico*. Tesis para optar el grado académico de Magíster en Educación con mención en Gestión de la Educación, Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Facultad de Educación, Unidad de postgrado; Lima

González, S. 2003; *¿Cómo mejorar el desempeño docente?* UNESCO, Colección: Cuadernos de educación básica para todos. República Dominicana. <https://document.site/download/como-mejorar-el-desempeo-docente-unesdoc-unesco.pdf>

Leithwood, K., (2009). *¿Cómo liderar nuestras escuelas? Aportes desde la investigación*. Santiago de Chile, Fundación Chile. [https://www.google.com/search?q=Leithwood%2C+K.%2C+\(2009\).+%C2%BFC%C3%B3mo+liderar+nuestras+escuelas%3F+Aportes+desde+la+investigaci%C3%B3n.+Santiago+de+Chile%2C+Fundaci%C3%B3n+Chile.&oq=Leithwood%2C+K.%2C+\(2009\).+%C2%BFC%C3%B3mo+liderar+nuestras+escuelas%3F+Aportes+desde+la+investigaci%C3%B3n.+Santiago+de+](https://www.google.com/search?q=Leithwood%2C+K.%2C+(2009).+%C2%BFC%C3%B3mo+liderar+nuestras+escuelas%3F+Aportes+desde+la+investigaci%C3%B3n.+Santiago+de+Chile%2C+Fundaci%C3%B3n+Chile.&oq=Leithwood%2C+K.%2C+(2009).+%C2%BFC%C3%B3mo+liderar+nuestras+escuelas%3F+Aportes+desde+la+investigaci%C3%B3n.+Santiago+de+)

Chile%2C++Fundaci%C3%B3n+Chile.&aqs=chrome..69i57.3174j0j4&sourceid=chrome&ie=UTF-8

Ministerio de Educación. (2013). *Rutas del Aprendizaje Fascículo para la Gestión de los Aprendizajes en las Instituciones Educativas.*
<http://www.perueduca.pe/documents/10191/a512d434-4866-4d67-a795-2d0d709b9c69>

Ministerio de Educación. (2012). *Marco de Buen Desempeño del Directivo.*
http://www.minedu.gob.pe/files/5087_201301030900.pdf

Manzanares, D. (2005). *Influencia del estilo de gerencia del directivo en el desempeño de los docentes del Municipio Maracaibo.*

Montiel, C. 2011. El liderazgo transformacional del directivo y el desempeño laboral de los docentes en el nivel de la educación primaria; tesis de grado para optar al Título de Magíster Scientiarum en Educación. Mención Gerencia de Organizaciones Educativas; República Bolivariana de Venezuela; Universidad de Zulia; Facultad de Humanidades y Educación;

Martínez, Paola; & Otros; 2015; Estado del arte: Evaluación de desempeño docente; Módulo III, Estrategia evaluativa en la docencia; Universidad Libre de Colombia.

Manzanares, D. (2005). Influencia del estilo de gerencia del directivo en el desempeño de los docentes del Municipio Maracaibo. Trabajo de Grado de Postgrado. Universidad Nacional Experimental Rafael María Baralt. Maracaibo Estado Zulia.

Muñoz (2006), *Incidencia del estilo de gerencia y el desempeño de los docentes de Educación Básica del Estado Carabobo.* Maracaibo. Venezuela

Morles. F. (2007). Modelos Organizaciones. Definición. Enfoques. Buenos Aires. Kapelusz

Montenegro, I. (2005). *Evaluación del Desempeño Docente. Fundamentos modelos, fundamentos, modelos e instrumentos.* Edit. Coop. Editorial Magisteri Colombia:

Raxuleu, A. (2018). *Liderazgo del director y desempeño pedagógico docente (Estudio realizado con directores, docentes y estudiantes de tercero básico de*

Institutos de Educación Básica del Distrito Escolar No. 07 Municipio de Santa Catarina Ixtahuacán, Sololá, Guatemala.

Reyes, N. 2017. *Liderazgo directivo y desempeño docente en el nivel secundario de una institución educativa de Ventanilla.* Callao. Universidad San Ignacio de Loyola

Robalino, M. (2005). *¿Actor o protagonista? Dilemas y responsabilidades sociales de la profesión docente.* En OREALC/UNESCO Editor. Protagonismo docente. En el cambio educativo. Revista Prelac N°1. (6-23). Santiago: AMF

Risco (2015) *Interacción entre inteligencia emocional y estilos de liderazgo en directivos de instituciones educativas,* Universidad de Valencia

Sorados, M. (2016). *Influencia del liderazgo en la calidad de la gestión educativa.* Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Lima.

Tenti, E. (2008) Sociología de la profesionalización docente.
<http://www.ciep.fr/sources/conferences/cd-2008-professionnaliser-les-enseignants-sansformation-initiale/es/docs/conferences/tenti.pdf>

Uribe, M. & Celis, M. (2007) *Evaluación del desempeño: Una propuesta para el desarrollo de las competencias profesionales docentes.* Fundación Chile, Santiago, Chile.
https://www.peoplefirst.cl/desempe%C3%B1o.html?gclid=CjwKCAjwruSHBhAtEiwA_qCpqPvhZbdKyec6ueJ1K9GqQTOIqSLAZxz9qkcWvT3tx67aREWSD-I3RoCIJ4QAvD_BwE

Valdéz, H. (2002) *La evaluación del desempeño del docente: un pilar del sistema de evaluación de la calidad de la educación en Cuba.* Instituto Central de Ciencias Pedagógicas de la República de Cuba.

Anexos

Anexo 01

**UNIVERSIDAD NACIONAL “PEDRO RUIZ GALLO”
FACULTAD DE CIENCIAS HISTÓRICO SOCIALES Y EDUCACIÓN
UNIDAD DE POSTGRADO**

Instrumento-Encuesta

**Personal docente de la I. E. N° 43152, Centro poblado Carmen de Chaclaya,
región Moquegua.**

Instrucciones:

- 1.-No necesita escribir su nombre.
- 2.-Por favor lea bien cada pregunta y sus diferentes alternativas correspondientes a una escala de Likert con 5 alternativas de respuestas.
- 3.-Una vez seleccionada la respuesta, marque con una equis (X) en el espacio señalado para ello (sólo una opción)
- 4.-El éxito de la investigación depende de su objetividad y sinceridad al responder cada pregunta.

Estrategias didácticas del docente

Indicadores	Siempre		A veces		Nunca		Total	
	N	%	N	%	N	%	N	%
1.-Las estrategias didácticas son apropiadas para el logro del aprendizaje de sus estudiantes								
2.-En el proceso de aprendizaje utiliza los saberes previos de los estudiantes.								
3.-El diálogo y la lluvia de ideas los considera como los recursos esenciales en las relaciones interpersonales en el aula								
4.-Planifica sus clases previamente antes de impartirla en el aula								
5.-Fomenta la creatividad y el pensamiento crítico argumentativo, en sus clases								
6.-Las estrategias de evaluación las considera coherentes con las características y contexto del estudiante.								

Planificación del curso

Indicadores	Siempre		A veces		Nunca		Total	
	N	%	N	%	N	%	N	%
07.-Cumple regularmente con sus obligaciones académicas e institucionales								
08.-En sus actividades institucionales propicia el aprendizaje significativo y la participación del estudiante								
09.-Planifica con antelación los cursos y clases a desarrollar en el aula								
10.-Contribuye a sostener un clima institucional armonioso								
11.-Orienta los procesos pedagógicos para la mejora de los aprendizajes								
12.-Considera que la planificación y organización del curso contribuyen a un buen logro del aprendizaje								

Comunicación interpersonal docente

INDICADORES	Siempre		A veces		Nunca		Total	
	N	%	N	%	N	%	N	%
13.-Las habilidades sociales de la comunicación interpersonal están cimentadas entre los docentes de la institución.								
14.-Existe una comunicación interpersonal fluida entre los docentes y la dirección de la institución educativa.								
15.-Existe una fluida comunicación de las diversas actividades institucionales realizadas y de los logros alcanzados								

La participación institucional docente

INDICADORES	Siempre		A veces		Nunca		Total	
	N	%	N	%	N	%	N	%
16.-Colabora eficientemente con la gestión de la institución en las diversas actividades desarrolladas.								

17.-Considera que su participación en las actividades institucionales las realiza con agrado y convicción.								
18.-Considera que los valores institucionales del respeto y la cooperación entre pares se cumplen adecuadamente								
19.-Le agrada trabajar en equipo con sus demás colegas de la institución.								
20.-Algunas veces se siente excluido en la realización de determinadas actividades institucionales.								
21.-La política de gestión de la institución educativa es apropiada para convocar a todos los docentes a participar en el desarrollo de las actividades institucionales								

Trabajo institucional en equipo

INDICADORES	Siempre		A veces		Nunca		Total	
	N	%	N	%	N	%	N	%
22.-Se siente identificado y comprometido con su institución.								
23.-En su trabajo docente toma en cuenta empáticamente las necesidades y expectativas de sus colegas docentes y los apoya en sus requerimientos								
24.-Considera que un buen clima en el aula es apropiado para desarrollar un óptimo aprendizaje.								
25.-Considera que existe un clima institucional que fomenta el trabajo institucional en equipo								

Anexo 02

FICHA DE VALIDACIÓN DE EXPERTOS

I.- Información general

1.1. Nombre del Experto: Dr. Ravines Zapatel, Carlos Edmundo

1.2. Institución donde labora: Escuela Profesional de Sociología (FACHSE-UNPRG)

1.3. Título Profesional: Lic. En Sociología

1.4. Grado /Mención: Dr. en Sociología

1.5. Instrumento de evaluación: Ficha técnica

Variable: Estrategias de gestión transformacional

Autor/a : Iquiapaza Coaguila Gisele Lizbeth

II.- Aspectos de validación

1= Muy deficiente

2= Deficiente

3= Aceptable

4= Buena

5= Excelente

N	INDICADORES	ESCALAS				
		1	2	3	4	5
1	Los ítems están redactados son claros y precisos y guardan relación con los sujetos muestrales				X	
2	Respeto los derechos de información a la privacidad			X		
3	Existe relación entre la denominación de las dimensiones y la información que proporciona sus ítems				X	
4	Las instrucciones y los ítems del instrumento están diseñados para recabar información pertinente y objetiva sobre la variable: Estrategias de gestión transformacional en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales					X
5	El instrumento está elaborado acorde a las actualizaciones de conocimiento científico, tecnológico, innovación inherente a la variable Estrategias de gestión transformacional				X	

6	Los ítems del instrumento reflejan autenticidad y originalidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación			X		X
7	Los ítems del instrumento son suficiente en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores					X
8	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación responden a los objetivos y variables de estudio					X
9	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento permitirá analizar, describir y explicar la realidad motivo de la investigación				X	
10	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: Estrategias de gestión transformacional				X	
11	La relación entre la técnica y el instrumento propuesto responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación					X
12	La relación de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento				X	
	Puntaje parcial	06 24 25				
	Puntaje total	55				

III.- OPINION DE APLICABILIDAD

4.- El instrumento tiene ítems y aspectos suficientes para describir las intenciones de la investigación (x)

5.- El instrumento debe de ser reformulado porque sus ítems no se ajusta a las variables de estudio por lo tanto no es aplicable ()

6.- El instrumento es aplicable porque muestra consistencia y los indicadores se ajustan a las variables de estudio (x)

Lugar y fecha: Lambayeque, 23 junio 2021



Dr. Ravines Zapatel, Carlos Edmundo

Anexo 03

FICHA DE VALIDACIÓN DE EXPERTOS

I.- Información general

1.1.- Nombre del Experto: Dr. Ravines Zapatel, Carlos Edmundo

1.2.- Institución donde labora: Escuela Profesional de Sociología (FACHSE-UNPRG)

1.3.- Título Profesional: Lic. En Sociología

1.4.- Grado /Mención: Dr. en Sociología

1.5. Instrumento de evaluación: Ficha técnica

Variable: Desempeño laboral docente

Autor/a : Iquiapaza Coaguila Gisele Lizbeth

II.- Aspectos de validación

1= Muy deficiente 2= Deficiente 3= Aceptable 4= Buena 5= Excelente

N	INDICADORES	ESCALAS				
		1	2	3	4	5
1	Los ítems están redactados son claros y precisos y guardan relación con los sujetos muestrales				X	
2	Respeto los derechos de información a la privacidad				X	
3	Existe relación entre la denominación de las dimensiones y la información que proporciona sus ítems				X	
4	Las instrucciones y los ítems del instrumento están diseñados para recabar información pertinente y objetiva sobre la variable desempeño laboral docente, en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales					X
5	El instrumento está elaborado acorde a las actualizaciones de conocimiento científico, tecnológico, innovación inherente a la variable desempeño laboral docente			X		
6	Los ítems del instrumento reflejan autenticidad y originalidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación				X	

7	Los ítems del instrumento son suficiente en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores				X	
8	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación responden a los objetivos y variables de estudio				X	
9	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento permitirá analizar, describir y explicar la realidad motivo de la investigación				X	
10	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable desempeño laboral docente					X
11	La relación entre la técnica y el instrumento propuesto responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación					X
12	La relación de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento					X
	Puntaje parcial	03 28 20				
	Puntaje total	51				


III.- OPINION DE APLICABILIDAD

4.- El instrumento tiene ítems y aspectos suficientes para describir las intenciones de la investigación(x)

5.- El instrumento debe de ser reformulado porque sus ítems no se ajusta a las variables de estudio por lo tanto no es aplicable ()

6.- El instrumento es aplicable porque muestra consistencia y los indicadores se ajustan a las variables de estudio (x)

Lugar y fecha: Lambayeque, 23 junio 2021



Dr. Ravines Zapatel, Carlos Edmundo

CSP. 298

Anexo 04

FICHA DE VALIDACIÓN DE EXPERTOS

I.- INFORMACIÓN GENERAL

1.6. Nombre del Experto: Dr. Sevilla Exebio, Julio César

1.7. Institución donde labora: Escuela Profesional de Sociología (FACHSE-UNPRG)

1.8. Título Profesional: Lic. En Sociología

1.9. Grado /Mención: Dr. en Sociología

1.10. Instrumento de evaluación: Ficha técnica

Variable: Estrategias de gestión transformacional

Autor/a : Iquiapaza Coaguila Gisele Lizbeth

II.- ASPECTOS DE VALIDACIÓN

1= Muy deficiente 2= Deficiente 3= Aceptable 4= Buena 5= Excelente

N	INDICADORES	ESCALAS				
		1	2	3	4	5
1	Los ítems están redactados son claros y precisos y guardan relación con los sujetos muestrales			x		
2	Respeto los derechos de información a la privacidad				x	
3	Existe relación entre la denominación de las dimensiones y la información que proporciona sus ítems					x
4	Las instrucciones y los ítems del instrumento están diseñados para recabar información pertinente y objetiva sobre la variable Estrategias de gestión transformacional en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales				x	
5	El instrumento está elaborado acorde a las actualizaciones de conocimiento científico, tecnológico, innovación inherente a la variable Estrategias de gestión transformacional				x	
6	Los ítems del instrumento reflejan autenticidad y originalidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten			x		
				x		

	hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación					
7	Los ítems del instrumento son suficiente en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores				x	
8	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación responden a los objetivos y variables de estudio					x
9	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento permitirá analizar, describir y explicar la realidad motivo de la investigación					x
10	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable Estrategias de gestión transformacional				x	
11	La relación entre la técnica y el instrumento propuesto responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación					x
12	La relación de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento				x	
	Puntaje parcial	09 24 20				
	Puntaje total	53				

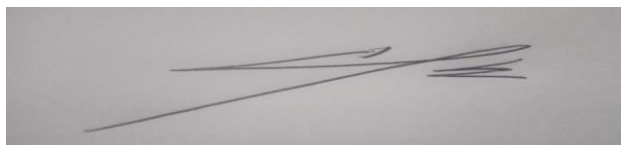
III.- OPINION DE APLICABILIDAD

4.- El instrumento tiene ítems y aspectos suficientes para describir las intenciones de la investigación(x)

5.- El instrumento debe de ser reformulado porque sus ítems no se ajusta a las variables de estudio por lo tanto no es aplicable ()

6.- El instrumento es aplicable porque muestra consistencia y los indicadores se ajustan a las variables de estudio (x)

Lugar y fecha: Lambayeque, 04 julio 2021



Dr. Sevilla Exebio, Julio César
CSP 311

Anexo 05

FICHA DE VALIDACIÓN DE EXPERTOS

I.- INFORMACIÓN GENERAL

1.11. Nombre del Experto: Dr. Sevilla Exebio, Julio Cécar

1.12. Institución donde labora: Escuela Profesional de Sociología (FACHSE-UNPRG)

1.13. Título Profesional: Lic. En Sociología

1.14. Grado /Mención: Dr. en Educación

1.15. Instrumento de evaluación: Ficha técnica

Variable: Desempeño laboral docente

Autor/a : Iquiapaza Coaguila Gisele Lizbeth

II.- ASPECTOS DE VALIDACIÓN

1= Muy deficiente 2= Deficiente 3= Aceptable 4= Buena 5= Excelente

N	INDICADORES	ESCALAS				
		1	2	3	4	5
1	Los ítems están redactados son claros y precisos y guardan relación con los sujetos muestrales				x	
2	Respeto los derechos de información a la privacidad					x
3	Existe relación entre la denominación de las dimensiones y la información que proporciona sus ítems					x
4	Las instrucciones y los ítems del instrumento están diseñados para recabar información pertinente y objetiva sobre la variable desempeño laboral docente en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales					x
5	El instrumento está elaborado acorde a las actualizaciones de conocimiento científico, tecnológico, innovación inherente a la variable desempeño laboral docente				x	
6	Los ítems del instrumento reflejan autenticidad y originalidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten			x		
				x		

	hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación					
7	Los ítems del instrumento son suficiente en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores			x		
8	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación responden a los objetivos y variables de estudio				x	
9	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento permitirá analizar, describir y explicar la realidad motivo de la investigación					x
10	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable desempeño laboral docente					x
11	La relación entre la técnica y el instrumento propuesto responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación					x
12	La relación de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento					x
	Puntaje parcial	09 12 35				
	Puntaje total	56				

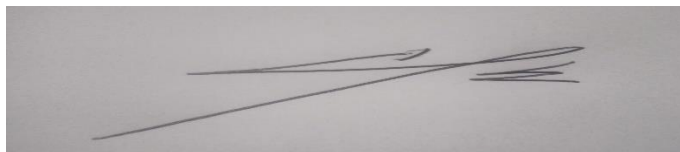
III.- OPINION DE APLICABILIDAD

4.- El instrumento tiene ítems y aspectos suficientes para describir las intenciones de la investigación (x)

5.- El instrumento debe de ser reformulado porque sus ítems no se ajusta a las variables de estudio por lo tanto no es aplicable ()

6.- El instrumento es aplicable porque muestra consistencia y los indicadores se ajustan a las variables de estudio (x)

Lugar y fecha: Lambayeque, 04 julio 2021



Dr. Sevilla Exebio, Julio César
CSP 311

Anexo 06

Taller N° 01

Las relaciones interpersonales y el establecimiento de metas y expectativas docentes



A.-Objetivo específico: Fomentar el liderazgo compartido, la participación, la interacción, y el diálogo entre los docentes, alrededor de las relaciones interpersonales y el establecimiento de metas y expectativas de aprendizaje de los docentes de la Institución Educativa N° 43152, Centro poblado Carmen de Chaclaya, región Moquegua

CONTENIDO	ACTIVIDADES	RECURSOS	TIEMPO
Actividades de apertura y motivación	Dar bienvenida a los participantes -Aplicar la dinámica “calentar los motores” (Ver anexo 01)	Humanos: Facilitador-participantes	De 8.00 a 9.40 am.
	-Realizar la dinámica de acuerdo a las instrucciones dadas al tiempo de propiciar un diálogo entre los participantes.	Materiales: Fondo musical. CD. Equipo, fotocopias.	

	-Procesar la dinámica a través de preguntas: ¿Cómo se sienten? ¿Cuál sería el objetivo de la dinámica? ¿Cuál es su utilidad? ¿Qué aprendimos de ella?		
Presentación personal	Pedir al grupo formen un círculo y presentarse diciendo: Su nombre su especialidad y su expectativa del encuentro Entregar a cada participante una tarjeta en la cual escribirán su nombre en un lugar visible de su cuerpo.	-Cartulina -marcadores	20 minutos 9.40 am- a 10.00 am.
	Receso		(20 minutos)

Las relaciones interpersonales: Metas y expectativas del docente



Objetivo:

- Proveer a los docentes información relacionada con los objetivos del taller.
- Establecer por consenso las normas a seguir en cada una de las jornadas

Contenido	Actividades	Recursos	Tiempo
Acciones previas	-Entregar a los participantes un portafolio, el cual contiene:	Humanos:	10.20 am- a 10.50 am.

	<p>Tríptico informativo de los objetivos del taller, lecturas de reflexión, tarjetas, mensajes, hojas blancas, lápiz, y un sobre diseñado de manera especial para que vayan recopilando sus propias producciones.</p>	<p>Facilitador-participantes</p> <p>Materiales:</p> <p>Trípticos</p> <p>Portafolio</p> <p>Lecturas</p> <p>Tarjetas</p> <p>Hojas blancas</p> <p>Lápiz</p> <p>Lámina</p> <p>Papel bond</p> <p>Marcadores</p> <p>Cartulina</p>	
Normas del encuentro	<p>-Conformar voluntariamente grupos de docentes (4 a 6 integrantes por grupo)</p> <p>-Pedir al grupo de docentes que establezcan sus propias normas a cumplir durante el desarrollo del temario</p> <p>-Nombrar un voluntario por cada grupo para que escriba cada norma en una lámina de papel bond.</p> <p>-Dialogar sobre el porqué y para qué de cada norma</p> <p>-Colocar lámina de papel bond en un lugar visible.</p>		10.50-11.10 am.
<u>Temática:</u> Las relaciones interpersonales	<p><u>Objetivo:</u> Fomentar la participación, la interacción, y el diálogo entre los docentes y el establecimiento de metas y expectativas de aprendizaje de los docentes</p>	<p><u>Recursos:</u></p> <p>Humanos: Facilitador-participantes</p> <p><u>Materiales:</u></p> <p>Fotocopias del programa de relaciones interpersonales</p>	11.10 am. a 12 am.

Desarrollo de la dinámica	<p>Pedir al grupo se formen en sub-grupos de 4 a 6 personas y aplicar la dinámica “las expectativas de los docentes participantes y de los facilitadores.</p> <p>Solicitar a los grupos examinar y discutir las expectativas y metas mutuas y las percepciones dentro del buen desempeño docente.</p> <p>Procesar la dinámica realizada y formular a cada sub-grupo las expectativas surgidas entre sus integrantes en torno al programa de relaciones interpersonales.</p> <p>Despedir la jornada con la lectura de tarjeta-mensaje: “un nuevo camino.</p>		12 am. a 13.00 pm
<p>Contenidos de la temática</p> <p>Dinámica de grupos</p>	<p><u>Objetivo:</u> Promover el desarrollo de la interacción social recíproca, involucrando la habilidad para comunicarse efectivamente, el escuchar, la comunicación, la solución de problemas y la expresión auténtica.</p> <p><u>Discusión grupal:</u></p> <p>¿Qué son las relaciones interpersonales?</p> <p>¿Qué es el buen desempeño docente?</p> <p>¿Por qué es importante el marco del buen desempeño docente?</p> <p>¿De los diversos autores qué coincidencias conceptuales pueden percibir?</p>	<p>Materiales: Fotocopias de lecturas</p>	14.00 a 17.00 pm

Logros del encuentro	<p><u>¿Mediante el diálogo podemos solucionar problemas?</u></p> <p>Valores fundamentales para hacer posible la buena convivencia institucional y el buen desempeño docente:</p> <ul style="list-style-type: none"> -La comunicación. -El respeto -El diálogo -La construcción de una visión compartida 	Materiales: Fotocopias de lecturas	17.30 a 20.00 pm.
----------------------	---	------------------------------------	-------------------

Anexo 07

Taller N° 02

El liderazgo transformacional y el buen comportamiento institucional



Objetivos específicos:

-Fomentar el compromiso, la visión institucional, en base a los elementos del liderazgo transformacional de Burns y Bass; y del liderazgo transformacional del director y el desempeño laboral de los docentes de Leithwood.

CONTENIDO	ACTIVIDADES	RECURSOS	TIEMPO
Acciones a desarrollar en la capacitación	Lectura de conceptos y dinámica de grupos sobre:	Materiales: Fotocopias de lecturas	15.00 a 16.00 pm.
Liderazgo transformacional de Burns y Bass	<ul style="list-style-type: none"> -Conocer los fundamentos del liderazgo transformacional de Bernard Bass: -Su base motivacional -Compromiso institucional <u>Sus Componentes básicos:</u> <ul style="list-style-type: none"> -Influencia Idealizada: (Liderazgo Carismático) -Consideración Individualizada 		

Propósito central	<ul style="list-style-type: none"> -Estimulación Intelectual -Liderazgo Inspiracional Los logros de sus seguidores -Visión institucional 		
	<ul style="list-style-type: none"> -Consolidación de la confianza institucional -La motivación docente en su desempeño laboral -Sensibilización y concientización de los docentes en relación a su rol como profesional en la educación 		
<p>Acciones a desarrollar en la capacitación</p> <p>Liderazgo pedagógico de K. Leithwood:</p>	<p>Liderazgo pedagógico según K. Leithwood:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1.- Construir una visión de la escuela 2.- Establecer las metas institucionales 3.-Proveer estímulos intelectuales 4.-Ofrecer apoyos individualizados 5.- Proporcionar prácticas, de acuerdo con los valores de la organización 6.-Inducir altas expectativas de realización (resultados). 7.- Construir una cultura escolar productiva 8.- Desarrollar estructuras para una mayor participación en las decisiones escolares 	<p>Materiales: Fotocopias de lecturas</p>	16.100 a 17.00 pm.

Propósito central	<u>Metas fundamentales del modelo de Leithwood:</u> a) Identificar, consensuar y establecer metas claras, estimular y desarrollar un clima de colegialidad b) Construir una visión colectiva y situar los objetivos prácticos c) Creación de culturas de colaboración, altas expectativas de niveles de consecución y proveer apoyo psicológico y material al personal.	Materiales: Fotocopias de lecturas	17.00 pm a 20.00 pm.
-------------------	---	---------------------------------------	----------------------

Anexo 08

Taller N° 03 El Buen Desempeño Pedagógico Docente



Objetivo:

-Establecer dentro del marco del buen desempeño docente; la interrelación existente entre el desempeño pedagógico docente con el liderazgo institucional y el clima de la organización.

CONTENIDO	ACTIVIDADES	RECURSOS	TIEMPO
Acciones desarrollar a	Lectura de conceptos y discusión grupal sobre el desempeño laboral docente: <u>Tema integral:</u> El buen desempeño docente comprende: Las funciones, las cualidades, el comportamiento, las normas educativas y la identificación institucional de su labor docente.	Materiales: Fotocopias de lecturas	08.00 a 09.00 am.
Acciones desarrollar a	<u>Indicadores de la eficiencia del buen desempeño docente:</u>	Materiales: Fotocopias de lecturas	09.00 a 10.00 am.

	<p>a) Comprender la conducta humana,</p> <p>b) Estar bien informado y generar la enseñanza,</p> <p>c) Tener espíritu creativo,</p> <p>d) Aplicar la enseñanza cualitativa.</p> <p>e) Fluidez verbal</p> <p>f) Cualidades morales y personales.</p> <p><u>Características del buen desempeño laboral docente:</u></p> <p>a) Disposición a la flexibilidad, al adoptar actitudes, según lo reclame la situación,</p> <p>b) Capacidad para percibir el mundo desde el punto de vista del alumno y compañeros de trabajo,</p> <p>c) Capacidad para "personalizar" la enseñanza,</p> <p>d) Disposición a experimentar, a ensayar cosas nuevas,</p> <p>e) Habilidad para formular preguntas,</p> <p>f) Conocimiento de la asignatura y temas afines,</p> <p>g) Destreza para establecer procedimientos de examen definidos y</p> <p>h) Disposición a prestar colaboración concreta en el estudio.</p>	<p>Materiales: Fotocopias de lecturas</p>	
--	---	---	--

<p>Acciones desarrollar</p>	<p>a</p> <p><u>Competencias del buen desempeño laboral docente:</u></p> <p><u>Competencias personales:</u></p> <p>a) Autenticidad;</p> <p>b) Madurez emocional</p> <p>c) Buen carácter y sentido sano de la vida,</p> <p>d) Comprensión de sí mismo, habilidad para sentir y describir los pensamientos y sentimientos de los alumnos.</p> <p>e) Capacidad temática, es la actitud para descubrir soluciones originales.</p> <p>f) Inteligencia y rapidez mental</p> <p>g) Cultura social, es el buen conocimiento de las necesidades y demandas dentro de la sociedad.</p> <p><u>Competencias pedagógicas</u></p> <p>Son habilidades, disposiciones, aptitudes y adiestramientos que realiza de manera general o específica el educador, dependiendo este a su vez, del área a desarrollar dentro del aula</p>	<p>Materiales: Fotocopias de lecturas</p> <p>Materiales: Fotocopias de lecturas</p>	<p>17.00 a 18.00 pm.</p>
---------------------------------	---	---	--------------------------

**El Marco de Buen Desempeño Docente
(MINEDU, 2012)**



El Marco de Buen Desempeño Docente (Ministerio de educación, 2012) expresa tres dimensiones específicas que dan cuenta de la singularidad de la profesión docente y su carácter de praxis situada y exigente en creatividad y criticidad. La combinación de estas tres dimensiones hace de la docencia una profesión difícil de desenvolverse de manera estandarizada, aun cuando para determinados aprendizajes se pueda recurrir a procedimientos similares. Por eso, el Marco no es un mero objeto normativo e instrumental, sino, y, sobre todo, una herramienta que permite formar para la docencia, evaluar su ejercicio de modo riguroso, reconocer el buen desempeño y las buenas prácticas de enseñanza y promover, en suma, el permanente desarrollo profesional docente. El Ministerio de educación del Perú (2014) define los dominios, las competencias y los desempeños que caracterizan una buena docencia y que son exigibles a todo docente de Educación Básica Regular del país. Constituye un acuerdo técnico y social entre el Estado, los docentes y la sociedad en torno a las competencias que se espera dominen las profesoras y los profesores del país, en sucesivas etapas de su carrera profesional, con el propósito de lograr el aprendizaje de todos los estudiantes. Se trata de una herramienta estratégica en una política integral de desarrollo docente.

**Los cuatro dominios del Marco de Buen Desempeño Docente
(MINEDU 2012)**

Se entiende por dominio un ámbito o campo del ejercicio docente que agrupa un conjunto de desempeños profesionales que inciden favorablemente en los aprendizajes de los estudiantes. En todos los dominios subyace el carácter ético de la enseñanza, centrada en la prestación de un servicio público y en el desarrollo integral de los estudiantes. En este contexto, se han identificado cuatro (4) dominios o campos concurrentes: el primero se relaciona con la preparación para la enseñanza, el segundo describe el desarrollo de la enseñanza en el aula y la escuela, el tercero se refiere a la articulación de la gestión escolar con las familias y la comunidad, y el cuarto comprende la configuración de la identidad docente y el desarrollo de su profesionalidad.

Dominio I. Preparación para el aprendizaje: Comprende la planificación del trabajo pedagógico a través de la elaboración del programa curricular, las unidades didácticas y las sesiones de aprendizaje en el marco de un enfoque intercultural e inclusivo. Refiere el conocimiento de las principales características sociales, culturales —materiales e inmateriales— y cognitivas de sus estudiantes, el dominio de los contenidos pedagógicos y disciplinares, así como la selección de materiales educativos, estrategias de enseñanza y evaluación del aprendizaje.

Dominio II. Enseñanza para el aprendizaje: Comprende la conducción del proceso de enseñanza por medio de un enfoque que valore la inclusión y la diversidad en todas sus expresiones. Refiere la mediación pedagógica del docente en el desarrollo de un clima favorable al aprendizaje, el manejo de los contenidos, la motivación permanente de sus estudiantes, el desarrollo de diversas estrategias metodológicas y de evaluación, así como la utilización de recursos didácticos pertinentes y relevantes. Incluye el uso de diversos criterios e instrumentos que facilitan la identificación del logro y los desafíos en el proceso de aprendizaje, además de los aspectos de la enseñanza que es preciso mejorar.

Dominio III. Participación en la gestión de la escuela articulada con la comunidad. Comprende la participación en la gestión de la escuela o la red de escuelas desde una perspectiva democrática para configurar la comunidad de aprendizaje. Refiere la comunicación efectiva con los diversos actores de la comunidad educativa, la participación en la elaboración, ejecución y evaluación del Proyecto Educativo Institucional, así como la contribución al establecimiento de un clima institucional favorable. Incluye la valoración y respeto a la comunidad y sus características y la corresponsabilidad de las familias en los resultados de los aprendizajes.

Dominio IV. Desarrollo de la profesionalidad e identidad docente. Comprende el proceso y las prácticas que caracterizan la formación y desarrollo de la comunidad profesional de docentes. Refiere la reflexión sistemática sobre su práctica pedagógica, la de sus colegas, el trabajo en grupos, la colaboración con sus pares y su participación en actividades de desarrollo profesional. Incluye la responsabilidad en los procesos y resultados del aprendizaje y el manejo de información sobre el diseño e implementación de las políticas educativas a nivel nacional y regional.

Anexo 10

DINÁMICA “CALENTAR MOTORES”

Caviedes (1999)



Objetivo. Hacer entrar en actividad y confianza rápidamente a un grupo de personas que recién conoce. Esta dinámica se hace toda en plenario. Tiempo 30 minutos

Primer paso: Plenario: El coordinador da un minuto para mirar la sala. En seguida cada uno rápidamente dice lo que hay en ella, sin repetir lo que ya dijeron otros.

Segundo paso: Decir rápidamente, y por parejas, palabras relacionadas. Ejemplo: puerta...casa.....tiza...pizarra....lluvia....nube....etc.

Tercer paso: Rápidamente y por parejas completar las frases. Ejemplo: Cuando llueve...todos se mojan

Cuarto paso: Entonar un canto conocido cantando cada uno en un verso. Contar o inventar un cuento, diciendo cada uno una frase. Decir sinónimos, decir antónimos.

Quinto paso: Decir rápidamente palabras que comiencen con a, con j, con h, etc. Rápidamente dar nombres de: pájaros, animales, flores, países, hombre, mujeres, etc. Y así otras cosas que se ocurra al coordinador.

Sexto paso: Evaluación: Todos dialogan sobre: El cumplimiento del objetivo de la dinámica. Utilidad de ella. ¿Qué aprendimos de esta dinámica

Tesis de Maestría

INFORME DE ORIGINALIDAD

17%	18%	1%	7%
ÍNDICE DE SIMILITUD	FUENTES DE INTERNET	PUBLICACIONES	TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1	repositorio.unprg.edu.pe Fuente de Internet	9%
2	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	2%
3	repositorio.unprg.edu.pe:8080 Fuente de Internet	1%
4	Submitted to Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo Trabajo del estudiante	1%
5	1library.co Fuente de Internet	1%
6	docslide.us Fuente de Internet	1%
7	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante	1%
8	moam.info Fuente de Internet	<1%
9	Submitted to Universidad Tecnológica Indoamerica Trabajo del estudiante	<1%
10	www.scribd.com Fuente de Internet	<1%
11	repositorio.uap.edu.pe Fuente de Internet	<1%
12	www.hemerodigital.unam.mx Fuente de Internet	<1%
13	hdl.handle.net Fuente de Internet	<1%

Excluir citas

Activo

Excluir coincidencias < 15 words

Excluir bibliografía

Activo



Dr. Guevara Servigón, Dante Alfredo



Recibo digital

Este recibo confirma que su trabajo ha sido recibido por Turnitin. A continuación podrá ver la información del recibo con respecto a su entrega.

La primera página de tus entregas se muestra abajo.

Autor de la entrega:	Gisele Lizbeth Iquiapaza Coaguila
Título del ejercicio:	Tesis turnitin
Título de la entrega:	Tesis de Maestría
Nombre del archivo:	TESIS_GISELE_IQUIPASA_ACTUALIZADO.docx
Tamaño del archivo:	759.57K
Total páginas:	73
Total de palabras:	13,136
Total de caracteres:	78,110
Fecha de entrega:	07-ene.-2022 09:51p. m. (UTC-0500)
Identificador de la entre...	1738735806



Dr. Guevara Servigón, Dante