

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

MAESTRÍA EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN CON
MENCIÓN INVESTIGACIÓN Y DOCENCIA



TESIS

**Gestión Educativa transformacional y el desempeño docente en
la Institución Educativa Secundaria JEC “Fernando Belaúnde
Terry” distrito Chetilla, región Cajamarca, 2021**

Presentada para obtener el Grado Académico de Maestro en Ciencias
de la Educación con mención en Gerencia Educativa Estratégica

Investigador: Durán Portal, Norma

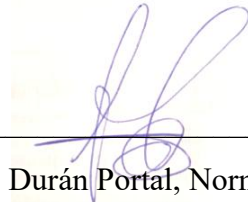
Asesor: Dr. Guevara Servigón, Dante Alfredo

Lambayeque-Perú

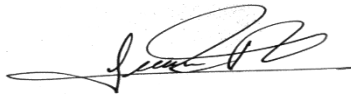
2022

**“Gestión Educativa transformacional y el desempeño docente en la
Institución Educativa Secundaria JEC “Fernando Belaúnde Terry”
distrito Chetilla, región Cajamarca, 2021”**

Tesis presentada para obtener el Grado Académico de Maestro en Ciencias de la
Educación con mención en Gerencia Educativa Estratégica

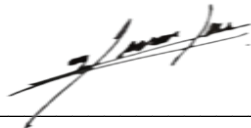


Durán Portal, Norma
Investigadora



Dr. Juan Diego Dávila Cisneros

Presidente



Mag. Nicolás Agustín Torres Castro

Secretario



Dra. Martha Ríos Rodríguez

Vocal



Dr. Guevara Servigón, Dante Alfredo
Asesor



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



ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS

N°952-VIRTUAL

Siendo las **07:30 horas**, del día **miércoles 03 de enero de 2024**; se reunieron **vía online mediante la plataforma virtual Google Meet**: <https://meet.google.com/vgq-muwh-zeo>, los miembros del jurado designados mediante **Resolución N°1888-2022-V-D-FACHSE**, de fecha **16 de junio de 2022**, integrado por:

Presidente	: Dr. Juan Diego Dávila Cisneros.
Secretario	: M.Sc. Nicolás Agustín Torres Castro.
Vocal	: Dra. Martha Rios Rodríguez.
Asesor Metodológico	: Dr. Dante Alfredo Guevara Servigón.
Asesor Científico	:



La finalidad es evaluar la tesis **“GESTIÓN EDUCATIVA TRANSFORMACIONAL Y EL DESEMPEÑO DOCENTE EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA SECUNDARIA JEC “FERNANDO BELAÚNDE TERRY” DISTRITO CHETILLA, REGIÓN CAJAMARCA, 2021”**; presentada por la tesista **NORMA DURAN PORTAL** para obtener el Grado Académico de Maestro en Ciencias de la Educación mención Gerencia Educativa Estratégica. **Producido y concluido el acto de sustentación, de conformidad con el Reglamento General de Investigación (aprobado con Resolución N°184-2023-CU de fecha 24 de abril de 2023); los miembros del jurado procedieron a la evaluación respectiva, haciendo las preguntas, observaciones y recomendaciones al(os) 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 (14) (CATORCE) en la escala vigesimal, que equivale a la mención de REGULAR
Siendo las 8:20 am 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. Juan Diego Dávila Cisneros
PRESIDENTE

M.Sc. Nicolás Agustín Torres Castro
SECRETARIO

Dra. Martha Rios Rodríguez
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.

Resumen

En el presente trabajo de investigación denominado “Gestión Educativa transformacional y el desempeño docente en la Institución Educativa Secundaria JEC “Fernando Belaúnde Terry” distrito Chetilla, región Cajamarca” se plantea como objetivo diseñar una estrategia de gestión educativa transformacional a fin de mejorar el desempeño docente en la Institución educativa Secundaria JEC “Fernando Belaúnde Terry” distrito Chetilla, de la región Cajamarca. Se asume que el desempeño docente comprende las acciones de movilización de las capacidades profesionales del docente, su disposición personal y su responsabilidad social, para articular relaciones significativas orientadas a la formación educativa de los alumnos; es decir, el desempeño docente comprende al conjunto de funciones que hacen posible su acción, aunado a las cualidades de su comportamiento y ajustado a las normas educativas y de la comunidad involucrándose e identificándose con su trabajo. El diseño de la investigación es descriptiva, no experimental y con propuesta. La población muestral comprende a los 11 docentes de la institución educativa Secundaria JEC “Fernando Belaúnde Terry” del distrito Chetilla. Entre las conclusiones se tiene que las estrategias de gestión de liderazgo transformacional propician el desarrollo y el fortalecimiento de las relaciones interpersonales y el buen clima laboral en la institución educativa.

Palabras clave: Gestión Educativa transformacional, el desempeño docente, competencias profesionales.

Abstract

In the present research work called "Transformational Educational Management and teaching performance in the JEC Secondary Educational Institution "Fernando Belaúnde Terry" Chetilla district, Cajamarca region" the objective is to design a transformational educational management strategy in order to improve teaching performance. in the JEC Secondary Educational Institution "Fernando Belaúnde Terry" Chetilla district, Cajamarca region. It is assumed that the teaching performance includes the actions of mobilization of the professional capacities of the teacher, his personal disposition and his social responsibility, to articulate significant relationships oriented to the educational formation of the students; that is, the teaching performance includes the set of functions that make their action possible, together with the qualities of their behavior and adjusted to the educational and community norms, getting involved and identifying with their work. The research design is descriptive, non-experimental and with a proposal. The sample population includes the 11 teachers of the JEC Secondary Educational Institution "Fernando Belaúnde Terry" of the Chetilla district. Among the conclusions is that transformational leadership management strategies promote the development and strengthening of interpersonal relationships and a good working environment in the educational institution.

Keywords: Transformational Educational Management, teacher performance, professional skills.

Índice General

Resumen	
Abstract	
<u>Índice General</u>	5
<u>Índice de Tablas</u>	8
<u>Introducción</u>	12
<u>Capítulo I. Diseño Teórico</u>	16
<u>1.1 Antecedentes de la Investigación</u>	16
<u>1.2 Base Teórica</u>	22
<u>1.3 Definiciones Conceptuales</u>	30
<u>Capítulo II. Métodos y Materiales</u>	40
<u>2.1 Tipo de Investigación</u>	40
<u>2.2 Población, Muestra</u>	40
<u>2.3 Técnicas, Instrumentos, Equipos y Materiales de Recolección de Datos</u>	36
<u>Capítulo III. Resultados</u>	46
<u>Conclusiones</u>	72
<u>Recomendaciones</u>	73
<u>Referencias</u>	74
<u>Anexos</u>	79;Error! Marcador no definido.

Índice de Tablas

Tabla 01	Dominio de la disciplina.....	45
Tabla 02.	Planificación del curso.....	46
Tabla 03.	Ambientes de aprendizaje.....	48
Tabla 04	Estrategias, métodos y técnicas.....	49
Tabla 05	Motivación	50
Tabla 06	Evaluación	51
Tabla 07	Gestión del curso	53
Tabla 08	Tecnología de la información y de la comunicación	54

Introducción

La función del docente es un factor clave en la calidad de los servicios educativos que se brindan en los centros educativos; De ahí el valor de determinar la calidad del trabajo de los docentes en un centro educativo, lo que traerá como valor a una calidad de atención educativa a la comunidad. Desde la perspectiva de diversos organismos internacionales como la OREALC- UNESCO (Oficina Regional de Educación para América Latina y el Caribe de la OREALC-UNESCO (2008), el constructo del rendimiento docente, constituye un conjunto de acciones como la práctica pedagógica, investigativa, tutorial, institucional. Para Robalino (2005. Pág.122) el desempeño docente comprende la acción de trasladar las habilidades profesionales, las inclinaciones personales y la responsabilidad social de los docentes para construir relaciones importantes orientadas a la formación educativa de los alumnos. Desde esta perspectiva, podemos inferir que el constructo del trabajo de un docente es un conjunto de características que le permiten actuar, en combinación con sus características de comportamiento y adaptarse a las normativas educativas y sociales, la participación y la identidad con su quehacer laboral. El docente nunca debe olvidar su rol, su trabajo debe ser un conjunto de acciones que le permitan actuar, en combinación con sus características de actitudes y adecuándose a las normativas educativas y sociales, relacionadas e identificadas con su trabajo. En este escenario, la gestión educativa cumple un rol preponderante de enriquecer los procesos pedagógicos y directivos. De acuerdo a Olmedo (2006) El desempeño docente como elemento para alentar a los estudiantes a planificar y controlar su propio aporte a las metas de aprendizaje y a asumir una mayor responsabilidad. Para Olmedo (2006), propio de la enseñanza eficaz debe significar un comportamiento eficaz en la gestión educativa del director.

En el sistema educativo nacional, uno de los problemas que se evidencia, es la falta de liderazgo en los directores- gestores de los centros educativos, problema que repercute en la calidad del quehacer docente y el aprendizaje, problemática que subsiste en la mayoría de centros educativos del país, en particular, los de nivel público. Huilca (2015) manifiesta que, en nuestro sistema educativo, el éxito o fracaso de los servicios que presta una institución, está en relación directa con el buen servicio del desempeño profesional de sus maestros; manifiesta, que, el

fortalecer la infraestructura, el razonamiento matemático, modernizar el uso de la biblioteca como de equipamiento, renovar medios y materiales no es suficiente; porque sin maestros calificados y bien pagados no se puede obtener una formación de calidad. Como parte de su política educativa, el Ministerio de Educación Nacional (2012) en su informe presentó mejorar e incorporar estrategias innovadoras como de perfiles de trabajo para los docentes, similares al Sistema de Evaluación Docente, que consta de cuatro áreas principales. No obstante, a pesar de que los estados están de turno interesados en favorecer la labor educativa, y así mejorar el desempeño de los educandos de la educación primaria ordinaria en el país; Se ha demostrado que la voluntad política de sentar las bases de una buena enseñanza ha quedado relegada a la base de las políticas del estado con enfoque educativo. Al respecto, Guzmán & Marín (2011), señala que la calidad educativa está relacionada con la calidad del docente y su trabajo pedagógico, por ser este actor social, junto con los estudiantes, ejes esenciales del progreso del acto pedagógico.

En relación a la Institución educativa Luis Benjamín Cisneros, distrito Puerto Inca, provincia Inca, de la región Huánuco, se puede percibir, que en dicha Institución existe una práctica deficiente en su gestión institucional, pues carece de una adecuada organización y planificación de sus acciones institucionales. La falta de una adecuada gestión institucional se refleja en la indisciplina por parte de estudiantes y en algunos docentes, existe además una característica bien remarcada de individualidad y ausencia comunicativa en lo eventos académicos. En la plana docente existe cierto descontento, desgano, desmotivación en la realización de sus labores docentes e institucionales; de otra parte, establece en los docentes una ausencia de compromiso e identificación con el quehacer del profesorado.

Respecto a los problemas percibidos en el desempeño docente en el centro Educativo Secundaria JEC “Fernando Belaúnde Terry” distrito Chetilla, región Cajamarca, tenemos que los docentes con frecuencia no participan consecuentemente con sus obligaciones institucionales, existe muchas veces impuntualidad e irresponsabilidad en la asistencia a clase, existe cierta desmotivación e insatisfacción laboral en los docentes pues se critica mucho la

gestión de la institución; se percibe además que los docentes no preparan clase oportunamente y adecuadamente.

Este estudio se deriva el siguiente planteamiento del problema: ¿Cómo influye la estrategia de gestión educativa transformacional en el desempeño docente en la Institución Educativa Secundaria JEC “Fernando Belaúnde Terry” distrito Chetilla, región Cajamarca?

Objetivos.

General: Diseñar una estrategia de gestión educativa transformacional a fin de mejorar el desempeño docente en la Institución educativa Secundaria JEC “Fernando Belaúnde Terry” distrito Chetilla, de la región Cajamarca.

Específicos.

- Conocer las características que presenta el desempeño docente en la Institución educativa Secundaria JEC “Fernando Belaúnde Terry” distrito Chetilla, de la región Cajamarca.

- Propiciar a través de estrategias de gestión de liderazgo transformacional el desarrollo y fortalecimiento de las relaciones interpersonales y el buen clima laboral en la institución educativa.

- Proponer estrategias de gestión transformacional basadas en la discusión y en la resolución de preguntas a fin de optimizar el rol del liderazgo transformacional en el desempeño docente

- Promover la participación en torno a las prácticas y actitudes que cada docente debe asumir en su desempeño laboral según el Manual del Buen Desempeño Docente

- Validar los instrumentos por un juicio de expertos

La estructura del presente informe comprende cinco capítulos: En el primer capítulo se presenta la fundamentación teórica empleada, relacionados con el problema de estudio, en el segundo capítulo se muestra el diseño del estudio; en el tercer capítulo se presenta los resultados de la investigación, en el cuarto capítulo, la discusión de resultados; y el quinto capítulo se presenta la propuesta,

sus fundamentos, sus objetivos y plan de intervención. Luego las conclusiones, las recomendaciones; las referencias y los anexos correspondientes.

Capítulo I: Diseño teórico

1.1. Estado del Arte

Variable: Estrategia de gestión educativa transformacional

En este apartado se detallan y sistematizan investigaciones realizadas sobre la variable Estrategia de gestión educativa transformacional

Acuña, A. & Bolívar, C. 2019. Estilos de liderazgo de los directivos docentes y su relación con el modelo de gestión educativa. Magíster en Administración de la Educación. Universidad de la Costa. Barranquilla. Colombia. El objetivo a seguir de la presente investigación es analizar la relación entre estilos de liderazgo de los directivos y los modelos de gestión en una Institución de Barranquilla.

Este estudio, permite direccionar las instituciones para mejorar el proceso y la calidad educativa en la institución. En el resultado se evidencia según el coeficiente de correlación producto momento de Pearson que existe una relación directa y significativa entre el modelo de gestión de calidad educativa y el estilo de liderazgo, confirmándose así la hipótesis planteada en este estudio. El paradigma es positivista, el enfoque es cuantitativo, y de acuerdo al control de las variables es tipo no experimental. El diseño de la investigación es de corte transversal, de campo, un estudio de caso; la muestra es censal, las técnicas a utilizar son las encuestas; se utilizarán dos instrumentos que medirán el estilos de liderazgo y el modelo de gestión de los directivos docentes. La investigación se realizó en ciudad de Barranquilla, siendo la población objeto de estudio docentes, directivos docentes, coordinadores, y Psico-orientador de la Institución Educativa Distrital Concentración Cevillar. (p. 78)

Cavagnaro, C. y Carvajal, C. (2020). El Liderazgo Transformacional en la Gestión Educativa en la Unidad Educativa República de Francia de Guayaquil. Universidad Espíritu Santo - Ecuador. Este trabajo investigativo se planteó como objetivo proponer una estrategia de liderazgo transformacional que propicie un cambio en la gestión y visión institucional. Los autores plantean:

que los desafíos y cambios que enfrenta el contexto educativo actual convierten al liderazgo como una prioridad para las instituciones y educadores. Los autores manifiestan que la mayor parte de los centros educativos de América Latina han establecido el rol de los directivos esencialmente como administrativo y de gestión y no fomentan el liderazgo pedagógico. La investigación es de diseño no experimental y exploratorio con un enfoque mixto. Los métodos teóricos aplicados son el de sistematización teórica y el histórico lógico; y como método empírico el de medición. La población y muestra está constituida por el directivo y los 50 docentes adscritos para el año escolar 2020-2021, como muestra censal de la población de la Unidad Educativa objeto de estudio. Para la recolección de datos de las variables, se aplicó la técnica de la entrevista virtual, con un guion de preguntas abiertas para el directivo y la encuesta con un cuestionario digital para los docentes, con la escala tipo Likert. El tratamiento estadístico utilizado en una matriz Excel generada por la herramienta Google Forms. Los resultados se analizaron en el nivel descriptivo-explicativo con enfoque mixto, cualitativo y cuantitativo para las variables en estudio. Los resultados permitieron sistematizar las conclusiones, recomendaciones y propuesta. Con el aporte del presente trabajo las instituciones educativas tienen un referente para promover cambios hacia un liderazgo transformacional en la gestión educativa en pro de mejorar la calidad educativa. (p. 54)

Palomino, E. (2021). En su investigación sobre liderazgo transformacional y satisfacción laboral en docentes de una universidad particular en la ciudad de Lima (Tesis de maestría). Universidad de San Martín de Porres, Lima, Perú, se plantea como objetivo principal

Identificar la relación entre el liderazgo transformacional con la satisfacción laboral en docentes, estudio que fue de tipo descriptivo correlacional, siendo el muestreo aleatorio simple constituido por un total de 155 docentes de una universidad particular en la ciudad de Lima. Se aplicaron dos escalas, el Cuestionario Multifactorial de Liderazgo (MLQ), 5X corto y la Escala de

Satisfacción Laboral SPC de Palma Carrillo (1999), ambas con propiedades psicométricas adecuadas. Sus conclusiones fueron que se logró identificar que existe correlación entre el liderazgo transformacional y la satisfacción laboral, además se logró estimar que sí hay relación significativa entre las dimensiones de liderazgo transformacional y satisfacción laboral. (p. 89).

Variable: Desempeño docente

En este apartado se detallan y sistematizan investigaciones realizadas sobre la variable desempeño docente

Troya, I; Troya, B. & Briones, D. 2018. El clima institucional en el desempeño docente. Una mirada desde perspectiva del buen vivir. Universidad de Guayaquil.

El objetivo fue determinar la relación de los docentes del plantel. La metodología aplicada, corresponde a la investigación no experimental, al tipo de investigación descriptiva-correlacional, en el cual se afirma la hipótesis presentada en la investigación; y se concluye que un buen Clima Institucional, definitivamente favorecen los esfuerzos que realizan todos los miembros del plantel educativo, hacia una educación de calidad, que a su vez genere, facilite o asegure un desempeño docente que tenga características de excelencia, logrando de parte de los docentes un nivel importante de compromiso, con un apropiado Clima Institucional que facilite un excelente desempeño, preparando integralmente a las y los estudiantes en su compromiso personal – social presente y futuro de enfrentar con competencia, autonomía, sentido de equidad y sólidos valores, los desafíos científicos- tecnológicos del mundo globalizado actual. Palabras claves: Clima institucional, desempeño docente, compromiso, desempeño, estándares de calidad, buen vivir, enseñanza y aprendizaje (p. 90).

Escribano, E. 2018. El desempeño del docente como factor asociado a la calidad educativa en América Latina. Revista Educación, vol. 42, núm. 2, pp. Universidad de Costa Rica. El propósito

que se sigue con este trabajo es argumentar la significación y el lugar que ocupa el desempeño docente como factor directamente asociado a la calidad educativa. El autor sostiene en América Latina no se ha satisfecho metas elementales en cuanto a equidad y justicia en el acceso a la educación, lo que representa un lastre en el trabajo por la calidad de este servicio. Refiere que la calidad educativa está asociada a un conjunto de factores entre los que se cuentan los factores económicos, políticos, culturales, científicos y tecnológicos, así como un importante factor humano: El desempeño docente, que resulta vital según la postura que se sostiene. En ese orden, señala el autor las limitaciones que se presentan hoy en el proceso de formación inicial y continua del personal docente, así como los desafíos que debe encarar como parte de su desempeño para brindar una respuesta coherente que implica una educación de calidad en el presente siglo y los cambios sociales, culturales y tecnológicos que se viven a diario. En el ámbito de los estudios actuales sobre la educación resalta la insatisfacción y la crítica a los sistemas educativos por la débil pertinencia expresada en la inoperancia de la formación que se dispensa en las instituciones educativas y las necesidades que señala la vida social, el desarrollo de la ciencia, la tecnología y el propio ser humano en sus actividades vitales. (p. 78).

El estudio en la actualidad educativa, las escuelas, la ideología educativa, los enfoques de utilidad y el sistema sobre la precisión de los temas y los influenciadores contextuales en América Latina deben considerar críticamente los requerimientos impuestas por la práctica neoliberal y la imposición de la razón instrumental sobre ella. Este estudio presenta un conjunto de la teoría a partir de la consulta de indoles teorías en cuestión a la información, lo que enfatiza el valor de las consultas internacionales.

Berrospi, J. 2020. Desempeño docente en las instituciones educativas públicas del nivel primario del Distrito de Aucayacu. Escuela de posgrado. Universidad Nacional del Centro del Perú. El objetivo de este trabajo

Fue determinar el nivel de desempeño docente en las Instituciones Educativas Publicas del Nivel Primario del distrito de Aucayacu. Entre los resultados del desempeño de los docentes de nivel primario del distrito de Aucayacu se tiene que sólo el 04% de los docentes tuvieron un desempeño bueno, y el 96% tuvo un desempeño regular, tanto en las dimensiones de

preparación para el aprendizaje, enseñanza para el aprendizaje, participación de la gestión de la Escuela articulada a la comunidad, como en la identidad docente. Se trabajó con una muestra de 22 docentes de educación primaria de las Instituciones Educativas del nivel primario en el distrito de Aucayacu. Entre las técnicas que se empleó es el cuestionario y la observación, con los instrumentos; escala para medir el desempeño docente. En la dimensión preparación para el aprendizaje de los estudiantes en los docentes en las Instituciones Educativas Públicas del nivel primaria del distrito de Aucayacu, se logró identificar que el 15% de los docentes mostró un buen nivel, y el 70% mostraron un nivel regular del desempeño, adicionalmente 15% pusieron en evidencia un nivel deficiente de desempeño. Respecto a los niveles de enseñanza destinada para el aprendizaje de los estudiantes de Aucayacu, se logró identificar que el 15% mostró un nivel del desempeño bueno, 67% mostró un nivel regular y 18% evidenció niveles deficientes. Respecto a los niveles de participación de la gestión de la escuela articulada a la comunidad, se identificó a 15% de los estudiantes con un buen desempeño, 67% con un nivel regular y 18% con un nivel deficiente. (p. 56)

El autor concluyó que había distintas nociones estadísticamente importantes en las frecuencias evidenciadas y que en un momento los niveles de rendimiento departamentales señalaban en los parámetros de estudio del Departamento de Educación Pública del condado de Aukayaku.

Estrategia de gestión educativa transformacional y el Desempeño docente

Chaparro, A. 2019. La gestión educativa y su relación con el desempeño docente en la Institución Educativa Emblemática Clorinda Matto de Turner, Cusco. Unidad de Posgrado. Universidad Nacional San Agustín de Arequipa. El presente trabajo de investigación tuvo:

De acuerdo al objetivo general determinar si la planificación educativa se vincula con el rendimiento docente de educación secundaria de la centro educativo “Clorinda Matto de Turner”. Siendo la metodología de

investigación de método científico, el tipo de investigación descriptivo correlacional con diseño no experimental, la muestra se considera no probabilística constituida por 91 docentes de la Institución Educativa Clorinda Matto de Turner, Cusco. La técnica utilizada es la encuesta para ambas variables, cuyo instrumento fue el cuestionario de comprobada validez y fiabilidad de los instrumentos por sus autores reconocidos. Los datos obtenidos fueron organizados y procesados en tablas y figuras. Para la prueba de la hipótesis se hizo la correlación de Pearson mediante el programa SPSS. (p. 77)

Santa Cruz, F; Castro, P; & Zavaleta, J. 2020. Liderazgo transformacional y su relación con el desempeño docente en las Instituciones Educativas de la red “Maestros Retadores” Otuzco. Grado de Maestría. Universidad Católica de Trujillo Benedicto XVI. Trujillo. Los autores se plantean como objetivo

Determinar la relación del liderazgo transformacional y el desempeño docente en las Instituciones Educativas de la Red “Maestros Retadores”. Manifiestan que los diferentes estilos de liderazgo se reconocen por medio de las organizaciones entre el líder y los maestros de una escuela. La percepción de los docentes de su director es que es considerado una persona de autoridad en la organización educativa. Por ello consideran que es importante tomar al liderazgo como un elemento primordial en la educación, y se considera al director como el agente principal. La dirección se convierte en una gran influencia para poder beneficiar de los agentes educativos los que se verán fortalecidos con recursos y estrategias que apoyen en su trabajo diario. El tipo de investigación es no experimental de corte transversal y descriptivo correlacional cuya población fue de 164 docentes y una muestra de 73 docentes, a quienes se aplicó el cuestionario como instrumento para recoger los datos y se utilizó como técnica la encuesta para ambas variables. Se utilizó la estadística descriptiva e inferencial para comprobar las hipótesis, mediante los instrumentos aplicados. (p. 90)

Carranza, W. 2022. Gestión de directivos y desempeño docente en secundaria de la institución educativa San Nicolás- Huamachuco. Universidad César Vallejo

Doctorado en Educación, UCV Trujillo. El objetivo principal planteado por el autor es

Determinar la relación que existe entre la gestión de los directivos y el desempeño docente en secundaria de la institución educativa “San Nicolás” – Huamachuco. El trabajo contribuye a cerrar brechas en la problemática educativa buscando estrategias de solución que sirvan como modelo para otras instituciones educativas, ya que la gestión de los directivos guarda una relación directa con el desempeño docente, siendo esta un factor importante para elevar la calidad educativa. El análisis de la realidad problemática es importante porque para lograr una educación de calidad es requerir un esfuerzo constante de todos los agentes educativos, porque aún no se han alcanzado los estándares de desempeño que nos permitan hablar de calidad educativa, por lo que la educación todavía se considera un problema, el cual en parte es consecuencia del deficiente liderazgo que se refleja en el desempeño de los docentes, repercutiendo en las calificaciones que obtienen los estudiantes en general.

Considerando los hallazgos que se han obtenido, el autor realiza sugerencias como: trasladar los resultados al área de la institución educativa para implementar la política educativa con la finalidad de fortalecer la administración del director y el trabajo de los docentes. Estos resultados deberían traducirse en horas laborales universitarias para ser aplicados en todas las instituciones VET. Introducir políticas para alentar a los directores y las prácticas docentes en los centros educativos a lograr mejores resultados en términos de brindar mejores servicios, lo que se puede hacer en consulta con el gobierno de la ciudad y otras organizaciones locales

1.2.- Bases epistemológicas

¿Qué analiza la epistemología? De acuerdo a Byron, Brown y Porter (1986), la epistemología es "una teoría filosófica que facilita explicar el origen, los tipos, los orígenes, los propósitos y las limitaciones del conocimiento científico". 192), o según Lenk (1988), “es una disciplina fundamental de la filosofía que estudia las

formas en que los términos científicos son contrarrestados en los intentos de justificarlos y evaluarlos” (p. 11). No obstante, de acuerdo Reyes (1988), la definición más cercana de epistemología es la de filosofía de la ciencia, ya que el concepto logos = tratado, según el término griego episteme, no indica simplicidad intelectual, también que se entiende analógicamente a la ciencia moderna. Específicamente, una teoría de la epistemología es realmente una tesis de la ciencia. La epistemología constituye un proceso y método basado en el conocimiento documentado. Durante el desarrollo de la investigación es relevante tener un enfoque epistemológico que oriente el pensamiento creativo del autor en el hallazgo de alternativas teóricas sustentadas en los saberes. Según Gadea, Cuenca y Chaves (2019, p. 16) El intento de análisis se concibe en el individuo para estudiar la naturaleza de la existencia humana en convivencia con los demás. Desde el principio o desde el nacimiento, las personas deben conocer los hechos, fenómenos, etc., significa, adquirir conocimientos. Surgieron entonces dos conceptos distintos de la gran herencia de la antigüedad griega: Platón y Aristóteles, el discípulo de Platón, Sócrates, que hizo hincapié en encontrar modelos matemáticos satisfactorios para entender las transformaciones (mediante la observación), De acuerdo a Aristóteles, que buscaba explicar la causa y no quedó satisfecho con enfoques abstractos buscó encontrar los mecanismos de producción (valoraba la observación y la experimentación, la explicación de las causas y la comprensión de los procesos de producción), y estos propósitos lo orientaron a la exploración y la investigación empírica, pero nunca abandonó la lógica y la deducción. (Najmanovich y Lucano, 2008, p. 134).

Al abordar concepto de desempeño docente desde la perspectiva de las ciencias sociales, se hace desde dos enfoques epistemológicos. El primero es el enfoque racionalista empírico y el segundo es el enfoque racionalista crítico. En el enfoque primero la problemática de los dos enfoques se llama base de conocimiento. Para los empiristas, todo conocimiento se sustenta en la práctica, por el otro lado los racionalistas, todo conocimiento se sustenta en la razón humana. La noción de que la persona requiere elaborar en el planeta por su propio razonamiento significó para Descartes la distinción definitiva de “mente - cuerpo, sujeto y objeto”; por otro lado, la contribución de Bacon al pensamiento de Descartes sobre "empirismo

y racionalismo". Su combinación de dos teorías opuestas del conocimiento forma una idea que se ha convertido en el fundamento del método científico, formando la base más sólida revolución científica. (Parra, 2005, p. 106).

En cuanto al método del racionalismo crítico, se traduce en una epistemología que entiende el proceso cognitivo en un enfoque más amplia y gira alrededor de una mezcla de diferentes métodos de generación de conocimiento. De esta manera, "un marco epistemológico floreciente conocido como racionalismo crítico surgió en el siglo XX dentro del contexto más amplio de una innovadora filosofía de la ciencia. (Brower, 2009, p. 3). El racionalismo post moderno contradice de manera tajante los procesos cognitivos reducidos a unas pocas categorías de comprensión de fenómenos naturales o sociales muy complejos, argumentando que para comprender plenamente la realidad que se estudia se necesita mucho conocimiento que va más allá de la precoz disciplina entre las ciencias formales que requiere entre otras cosas la inclusión de saberes populares, espiritual y primitivo; una actitud que ciertamente abarca traer a colación un tema particular como el mecanismo de percepción como el vínculo con los hechos que se estudian.

Como indica (Marín, 2009), la acción pedagógica se define como práctica docente corresponde a reflexiones propuestas muchas veces por profesionales de otros campos: filósofos, ingenieros, médicos, psicólogos etc (p. 39), muchas de las más importantes áreas de la pedagogía. El propósito de esta reflexión fue averiguar si los maestros entendían el arte de enseñar a un acto transformador o ejercer la profesión docente, qué metodología, estrategias o materiales utilizaban y cómo diseñar un currículo u organizar un currículo para satisfacer las necesidades de los docentes. Minedu (2016), centro educativo y comunidad, qué proceso se utiliza para monitorear y lograr óptimos trabajos

Marín (2009) afirma que si bien tales reflexiones basadas en la teoría pedagógica se utilizan en el proceso de aprendizaje como utensilios pedagógicos, no van más allá de una etapa de reflexión, ya que ni siquiera se reflejan en contratos u otros archivos (p. 39). se puede apreciar que esta forma de reflexión que se requiere en

la actividad docente y el mismo grupo de docentes puede comprender directamente sus problemas para encontrar soluciones y realizar una continua mejora de la labor docente. Actuación. Por lo tanto, el vínculo entre ocupación y desempeño pedagógico puede entenderse desde sólidos conceptos epistemológicos, que nos permita entender y afrontar con mayor facilidad el descubrimiento del trasfondo realista en el proceso educativo, así como ayudar a mejorar posibles problemas con el currículo , formación docente, evaluación y administración educativa en general. Esto significa que los resultados permiten no solo una observación minuciosa, sino que también son esenciales para el proceso educativo y la solución de los conflictos educativos resultantes. El vínculo intermedio entre el saber y los objetivos de aprendizaje es una oportunidad para la intervención del docente. Mediante acción comunicativa de relaciones sociales positivas, que revaloren los objetivos, como el compromiso y facultades humanísticas en la educación

Teorizar en el proceso de enseñanza, este método quiere dan entender "olvidar" viejos términos de aprendizaje. Los profesores no "dan" saberes, sino que los transmiten conscientemente. La calificación que le asigne el acto comunicativo dependerá de sus conceptos y conocimientos proyectados en un prototipo de aprendizaje, los tipos de contenido que elija y el tipo de vínculo que evalúe. Por lo que el análisis de la epistemología forma parte de ayudar a reorientar y mejorar el quehacer del maestro. El desempeño docente está relacionado con la situación educativa y está inevitablemente ligado a rasgos identitarios y profesionales. Por lo tanto, este estudio se basa en los elementos epistemológicos establecidos para establecer las relaciones establecidas por el estudio

1.3.- Base Teórica

1.3.1.- El liderazgo transformacional de Burns y Bass.

Según Burns (1978), Se cree que un estilo transformacional crea construcciones relevantes en el ser humano y las empresas, transforma las visiones y los esquemas valorativos, y cambia las aspiraciones de los usuarios. Argumenta que el líder transformacional es un sistema procesal de un grupo de personas que lideran y siguen donde trabajan juntos para aumentar la moralidad y los intereses. Los líderes transformacionales aumentan el deseo de mejora y desarrollo de los

integrantes que promocionan el progreso grupal y organizacional. Según j. Burns (1978) El liderazgo transformacional esquematización de proyecto de líderes que inspiren a los demás para lograr grandes resultados. En el proceso, estos seguidores se convierten en líderes. Planteando el liderazgo transformacional cambia con satisfacción de motivación de un individuo de la motivación habitual a una que conduce a la responsabilidad. j. Burns (Burns, 1978) señaló que el liderazgo se da cuando las funciones del líder aspiran a los cánones valorativos morales para orientar a los miembros hacia metas nobles, y el líder traslada a sus seguidores al más alto nivel de moralidad y motivación.

Por otro lado, B. M. Bass (1985) afirmó que el comportamiento de los líderes transformacionales se mide primero por su fortaleza en los demás. Los pertenecientes al grupo, el líder manifiesta seguridad, lealtad, admiración por el líder después del primer encuentro inicialmente. Los autores señalan que los líderes transforman y motivan a los miembros a través del carisma, el entusiasmo intelectual y la atención personal. También, el líder requiere encontrar otras vías de manifestaciones expresivas y afrontar nuevos criterios cambiar el entorno.

1.3.1.1.- Componentes básicos del liderazgo transformacional

1.- Influencia Idealizada: De acuerdo a Burns y Bass (1978)

Los líderes con relación teorizada son proclives a persuadir a los miembros para que hagan el esfuerzo adicional necesario para desarrollarse y desempeñarse al máximo. La medida que el líder abastece los requerimientos que necesite cada miembro, sirve como guía o maestro del seguidor y presta atención a los intereses y necesidades del seguidor es lo que hace que un líder sea efectivo.

2.- Estimulación de la mente: Según Burns (1978:39) y Bass (1987:163), los líderes fomentan de manera activa la revisión de técnicas o problemas probados y verdaderos. Hacen hincapié en repensar y reexaminar las teorías subyacentes en los problemas, lo que creen que fomentará la creatividad. Para resolver problemas, emplean tanto la lógica más oficial como la intuición. Los líderes que toman riesgos frecuentemente solicitan retroalimentación de sus seguidores sobre temas e iniciativas de las organizaciones. Los líderes que poseen esta cualidad inspiran

y apoyan la ingeniosidad de sus miembros y los ayudan a desarrollar sus propias iniciativas y contribuciones.

3.- Un interés inspirador: Es una característica en la que el líder ofrece un panorama institucional, que facilita la energía en alcanzar mejores niveles de desempeño y progreso. Darle a un grupo la energía que necesita para avanzar, ese es la misión y el significado. Los miembros están más motivados a esforzarse más en su trabajo y tienen una visión positiva del futuro y confianza en sí mismos. Los líderes inspiran, fomentan la positividad y el celo, y transmiten con eficacia y confianza los objetivos de futuros alcanzables. (Bajo, 1985; Burns, 1978).

4.- El modelo de rol: El líder establece un entendimiento compartido de la misión y metas, así como de las normas y valores que dan sentido al trabajo. Para lograr los objetivos institucionales, fomenta la seguridad de los seguidores. Incluso cuando el jefe no está presente, actúan de acuerdo con las creencias y objetivos que tienen interiorizados.

1.3.1.- Los rasgos fundamentales del liderazgo transformacional. González-Rada, C. (2012:68–69) enumera las siguientes seis cualidades fundamentales de los gerentes como líderes a nivel gerencial:

- a. - Destreza mental,
 - b. - Madurez psicológica cultivada. - La capacidad de resolución de problemas,
 - d.- Empatía,
 - e. - Representatividad.
-
- a. Destreza mental: El gerente debe poseer inteligencia emocional antes que los demás empleados de la empresa. Es sugerible demostrar destreza mental más allá de la de otros miembros del equipo, pero controlarla al expresar sus objetivos
 - b. -Madurez emocional: el interés intrínseco de logro señala un requerimiento subjetiva de los gerentes de alcanzar sus metas; les agrada establecer metas desafiantes pero factibles y luego lograrlas. Debido a su seguridad en sí mismo y convicción en sus habilidades, los gerentes efectivos pueden comunicar claramente sus expectativas a otros miembros del equipo y poseer la madurez suficiente para responder a sus fracasos con la objetividad esperada. Preciso.

C. Los gerentes efectivos pueden resolver problemas porque pueden distinguir lo que causó y puede provocar y concentrar su fortaleza en la primera. Para abordar estos problemas, también han estudiado cómo enfocar los recursos a su disposición.

d. - Empatía: esta habilidad facilita a los gerentes efectivos empatizar con los demás y comprender la perspectiva de un trabajador sin dejar de ser imparcial. Pueden estar en un enfoque privilegiado y ejercer autoridad por lo que se conoce como el “Poder de ponerse en el lugar de los demás”.

e. -Representatividad: Resalta la obligación del gerente de representar a su equipo frente a otras empresas y gerentes de niveles máximos. El gerente de una empresa educativa debe orientar efectivamente estas habilidades para que su administración se fortalezca al punto que pueda dirigir efectivamente a todos los participantes de la empresa y lograr su constitución con el medio social y cultural en el que se desempeñan. la escuela está completamente sumergida.

1.3. 2.- Un buen ejemplo para las instituciones educativas que siguen a K. Leithwood.

K. Según Leithwood (1999), el liderazgo educativo ha llegado a su límite y ya no es suficiente dadas las dificultades que enfrentan los colegios en la actualidad y las que enfrentarán en el futuro; la figura transformadora es más adecuada. En el contexto de la reestructuración escolar, esta teoría puede ser más potente y sugestiva como caracterizar del liderazgo efectivo. Leithwood (2005, p. 3) define el liderazgo educativo como. 176) estaba en línea con el enfoque de la eficacia educativa, en el que el control pedagógico era una táctica para regular los exámenes de maestros. Hoy, sin embargo, las estrategias de compromiso son más una necesidad que una elección; deben adaptarse a las transformaciones de forma y organizativa.

1.3.2.1.-Dimensiones del modelo de K. Leithwood

1.- Construcción de una visión del centro educativo. A la ausencia de un objetivo de una institución educativa que No habrá un camino común hacia la mejora incluso si se unen un trabajo en equipo de cambio. De esta manera, el

liderazgo aclara a todos son importantes (tanto conceptual como prácticamente), dando significado y objetivo a la realidad organizacional al tiempo que articula los diversos puntos de vista. La responsabilidad del líder es establecer la dirección y proporcionar la guía necesaria para poner la visión en acción, al mismo tiempo que describe los pasos específicos que se deben tomar para ejecutarla a cabo.

2.- Identificar objetivos. Plantear las metas y objetivos principales del colegio debe ser una de las principales prioridades del liderazgo.

3.- Ofrecer estimulación intelectual. Los líderes ofrecen nuevas perspectivas, incentivos y oportunidades para el crecimiento profesional al mismo tiempo que ayudan al personal a reevaluar algunas de las suposiciones que subyacen en su trabajo diario.

4.- Brindar asistencia personalizada. Implica reunir recursos (como tiempo, materiales y asesores) para el progreso institucional u organizacional, así como el crecimiento profesional de los participantes del personal escolar. Los maestros deben creer que la gerencia está de su lado, los apoyará cuando surjan conflictos y disminuirá la incertidumbre.

5.- Presentar ejemplos de mejores prácticas que sean consistentes con los valores fundamentales de la institución. Ofrecer procedimientos para que el personal los adopte como prototipos a seguir.

6.- Crear expectativas de alto desempeño orientadas a resultados. Establecer altos estándares para el desempeño, los logros y la calidad de los miembros del personal. Fomentar el crecimiento profesional. Pida "profesionalismo" y haga de la institución el punto focal del cambio.

7.- Crear una cultura escolar eficaz. Contribuir al establecimiento de una cultura en la institución que valore el aprendizaje permanente mediante la creación de una "comunidad profesional" donde los compañeros puedan discutir trabajos y experiencias que han sido "desprivatizados" en la práctica del aula.

8. - Crear marcos para fomentar un mayor compromiso de los alumnos en la toma de decisiones en la escuela. Elaborar oportunidades para la participación efectiva en la toma de decisiones para todas las partes.

1.3.2.-Objetivos básicos del modelo.

Leithwood (2005) tiene en cuenta los siguientes objetivos en su metodología de liderazgo transformacional.

a) Señalar, pactar e identificar metas específicas; fomentar y hacer crecer un ambiente colegiado; facilitar al crecimiento profesional de sus docentes; y mejorar la capacidad de la institución educativa en la resolución problemas.

b) Crear una visión compartida y establecer metas factibles.

c) Muchos otros aspectos de estas actividades que transforman la visión de las personas con la finalidad de estructurar una organización con cimientos administrativos sólidas, pero con un enfoque innovador, incluyen el desarrollo de culturas colaborativas, el establecimiento de altos estándares de rendimiento y la prestación de ayuda psicológica e individualizada iniciando por el director, líder y representación de la máxima autoridad.

1.3.2.3.- Características del liderazgo escolar.

a.- Énfasis en las relaciones interpersonales:

Es decir, crear un ambiente cooperativo dentro de la institución educativa y relaciones productivas de trabajo con varias organizaciones comunitarias y autoridades centrales.

b. - Foco atencional: aumenta el bienestar y el rendimiento de los alumnos.

C. - Se dedicó a los programas. Los gerentes expresan preocupación de la eficiencia de las estrategias o planes, en la mejora de las competencias a nivel del quehacer del maestro y por crear eventos para llevar a la realización de las funciones necesarias para asegurar que los programas sean exitosos.

d. - Centrarse exclusivamente en las cuestiones administrativas: En concreto, la gestión y organización del día a día del funcionamiento de la institución.

1.4.- Bases conceptuales

Variable independiente: Estrategias de gestión educativa transformacional

1.4.1.- Gestión administrativa

es la observancia de las normas y el control de las operaciones con la única y presente objetivo de hacer avanzar los procedimientos de enseñanza-aprendizaje. UNESCO (2011), pág. 36). Según la UNESCO (2011), la gestión administrativa se basa en estrategias y tareas de gestión a escalas de recurso humano, material, económico, plan técnico, confianza, y monitoreo de los datos, relacionados con todos los integrantes de la organización educativa, en la finalización de la normativa como evaluación de las tareas, con el fin de promover los procesos de enseñanza-aprendizaje. Con el fin de facilitar la toma de decisiones que redunden en tareas efectivas para cumplir con los objetivos del centro educativo, la gestión administrativa encuentra constantemente equilibrar la motivación personal con los institucionales. La administración facilita a los miembros del personal de la institución educativa interactuar con los procedimientos para asegurar la realización de las normas establecidas y para realizar la supervisión según con sus respectivas responsabilidades de desempeño, teniendo en cuenta los factores humanos, materiales y financieros. Esta relación tiene por objeto apoyar la normativa de la institución.

1.4. 2.- Control sobre la educación.

Está conformado por los procedimientos, tareas y normas que se utilizan para llevar a cabo el proceso educativo. Esta definición establece que una gestión educativa eficaz implica realizar a lo largo del sistema educativo las operaciones (actividades) requeridas para cumplir los objetivos educativos (Collao, 2013, p. 18). Estos factores incluyen tanto los que componen la estructura formalizada (como los organigramas, la división del trabajo y asignación de tareas, y el uso del tiempo y el espacio) como los que componen la estructura informal (vínculos,

relaciones interpersonales y prácticas en vida cotidiana, así como rituales y ceremonias que sirven para identificar la institución). (UNESCO, 2011, pág. 35).

La gestión educativa permite identificar las debilidades del campo educativo, o sus carencias, para fortalecerlo. También se requiere la implicación de los protagonistas en la organización y el óptimo proceso de acciones conjuntas, y el espacio y otros asuntos relacionados. El desarrollo de habilidades y destrezas personales y grupales, por otro lado, puede ser fomentado y valorado por la gestión institucional, lo que permite que la organización educativa crezca y funcione la autonomía, competencias y flexibilidad que le permita adaptarse y cambios ante las demandas y transformación de la realidad social. En este sentido, es importante tener clara la institucionalidad política que se derivan de los pilares rectores y la visión del centro educativo y que se interpretará en prácticas de gestión.

1.4. 3.- Gestión pedagógica.

El proceso Enseñanza y aprendizaje, empleo de métodos y estrategias didácticas, control del aprendizaje, empleo de medios y recursos de aprendizaje, la diversificación del currículo, la programación sistematizada en el proyecto curricular (PCI), en definitiva, la gestión pedagógica sistematiza el papel de los maestros según con las prácticas y usos del dominio.

1.4. 4.- Gestión laboral.

La gerencia laboral entiende el clima organizacional orientado a un espacio organizacional educativa que es la consecuencia y percepción de la persona según las circunstancias encontradas en su sistema de participación social y en el esquema de la organización que se expresan en variables como: objetivos, motivación, liderazgo, monitoreo, interacciones sociales y colaboración; que guían su perspectiva y actitud. El ambiente en el trabajo, en mi opinión. Según Chiavenato (2009), el espacio que existe entre los participantes de la organización tiene un impacto directo en la escala de motivación de los seguidores identifica específicamente las características motivacionales del ambiente. En opinión del

autor, la gestión laboral de una institución es beneficiosa cuando ayuda a satisfacer las necesidades individuales de los miembros y eleva su moral, y es perjudicial cuando esas necesidades no son satisfechas. Usando la gestión organizacional, es posible identificar factores importantes que pueden tener un gran impacto en la forma en que las personas trabajan en las instituciones educativas.

1.4. 5.- Los rasgos del liderazgo transformacional.

El desafío de reformar las instituciones educativas para atender las necesidades sociales requiere del uso del liderazgo transformacional (Vázquez, 2013, p. 23) A la hora de definir las estrategias de mejora educativa, la directiva del personal es fundamental (Uribe, 2007); de cara a la realización de la responsabilidad de la gestión escolar del MINEDU.

a. La comunicación de visiones trascendentales es necesaria para inspirar la motivación. una visión que habla de los deseos y objetivos centrales de las personas al involucrar sus emociones y mentes. (Hellriegel y Slocum, 2009).

b. -Estimulación de la mente con un énfasis constante en empoderar a las personas para que hagan su mayor esfuerzo e impulsen el cambio (Ganga, Villegas, Pedraja, Para lograr la visión institucional, es importante fortalecer la creatividad y la innovación. Sin embargo, las contribuciones no deben ser juzgados porque difieren de los del líder o ser criticados abiertamente por ser defectuosos.

C. -El poder idealizado que les permite actuar con honor e inspirar seguridad e influencia en sus compañeros de trabajo (Garca et al., 2011). Ser considerado en su puesto, exhibir confianza en sí mismo, inspirar lealtad y compromiso, actuar con honestidad y coherencia y generar satisfacción en los empleados son rasgos de un líder exitoso (Bernal, 2001).

d. -El respeto individual reflexiva de las necesidades de los maestros para el desarrollo y el éxito. expresado en acciones solidarias y consideradas, en el entendido de que cada individuo en centro educativo es tratado de acuerdo con sus habilidades (Ganga et al., 2016). A esto se suma una buena función del

director, demostrada por su habilidad de adaptación al cambio y de interacción interpersonal

Variable dependiente: Desempeño docente

1.4.6.- Desempeño laboral Docente

Según el Ministerio de Educación (2015, pág. 17), el desempeño del trabajo del profesorado contiene una diversidad de destrezas que incluye competencias del docente en las áreas de saberes teóricas y aplicado del estudio y del comportamiento humano, actitudes que apoyen al estudio interpersonales, manejo del área a desarrollar, y conocimiento de las estrategias, procesos y técnicas de estudio que apoyan la enseñanza. De acuerdo con esto, el desempeño del maestro constituye destrezas, competencias y actitudes que proyectan el aprendizaje esperado en la educación en todo el país. Representa un consenso técnico entre el Estado, los maestros y la comunidad sobre las habilidades competentes que se logra que posean los docentes de la nación en las distintas áreas de su carrera profesional para asegurar el estudio de los alumnos. estudiantes.

Desempeño, según Cerda (2013), es una palabra que deriva del campo administrativo de empresas, particularmente en relación a los recursos humanos y puntos a tratar de selección de personal (p. 73). Según él, las competencias solo pueden desarrollarse mediante el desempeño ya que solo pueden evaluarse indirectamente a través del desempeño. Ejecutar un sistema de tareas propias de una área u oficio es como se define el desempeño docente. Así, cada perfil ejecuta algo o una variedad de tareas de acuerdo con una determinada labor social. El conjunto de tareas que realiza un maestro para cumplir su función, es decir, el mecanismo de instruir a los infantes y adolescentes a su cargo, se conoce como actuación docente.

El punto de vista de Posse se presenta en página en 2005. 88) El desempeño del maestro en la pedagogía es el desempeño real que realiza el maestro que manifiesta una correlación sinérgica de las competencias del maestro para dirigir, dirigir, controlar y monitorear el acto de la enseñanza. Para Valdés (2013, p. 89),

el rendimiento es la acción que ejecuta adecuadamente el maestro, mediante una variedad de habilidades pedagógicas, con el fin de llevar a cabo una actividad profesional exitosa y eficiente. Para la adecuada ejecución de sus tareas y práctica diaria, utiliza una variedad de métodos y estrategias.

Según Reyes (2010), el desempeño docente se refiere a las funciones que el maestro debe realizar diariamente en el salón de clases con sus educandos para asegurar su pleno desarrollo. Según él, la enseñanza eficaz consiste en cumplir con los deberes y obligaciones, demostrando al mismo tiempo una responsabilidad que requiere un cumplimiento total. Similar a esto, un maestro necesita ser innovador y creativo.

Según Correa (2005), el desempeño docente es un factor que se deriva del liderazgo; en otras palabras, el liderazgo de un director a favor de los miembros del grupo determinará el funcionamiento del grupo en su conjunto y, en consecuencia, el desempeño de sus miembros en el aula. Para fortalecer las relaciones entre cada uno de sus miembros, el grupo debe estar unido, solidario y cooperativo. Según Rizo (2005), la acción de movilizar las habilidades profesionales, las características personales y la responsabilidad social del docente en la articulación de los vínculos importantes entre los factores que inciden en la construcción de los estudiantes incluye enseñar a los estudiantes a intervenir en la gestión educativa y potenciar la cultura institucional.

1.4. 7.- El desempeño de las competencias profesionales docentes. En 2005, Castellanos afirmó que las competencias profesionales. P. Sostiene que las competencias profesionales son un medio estratégico en brindar solución a los conflictos en el desarrollo del acto pedagógico. Define competencias profesionales como aquellas que “permiten al individuo resolver los conflictos inherentes sobre el tema del profesorado de acuerdo a la realidad laboral específico”. (2005) Castellanos. pag. 147). En una línea similar, García (2005) destaca que “las competencias son eventos que el maestro ejecuta en su actuación para proyectar. Esto sugiere que las habilidades del maestro le facilitan estructurar funciones a través de una diversidad de pasos que le permiten penetrar gradualmente en las habilidades individuales y educativas y, a su vez, en las habilidades teóricas.

Castellanos (2005. P. La finalidad de las competencias profesionales en el área educativo, según el párrafo 148, es apoyar el progreso integral de la conducta de los estudiantes. Las siguientes cuatro competencias, a su juicio, deben ser desarrolladas por los docentes:

a. - La competencia pedagógico-didáctica se señala a la capacidad de tomar decisiones, lo cual es crucial para el proceso de enseñanza-aprendizaje porque permite manejar cualquier situación que se presente. El maestro necesita tener criterios para elegir entre una variedad de estrategias para apoyar el aprendizaje de los estudiantes; ser facilitador en el mecanismo, lo que abarca saber utilizar las herramientas que brindan las TICS para el proceso de nuevas formas de enseñanza-aprendizaje y el estudio actual de sus conocimientos.

b. Institucional: Se refiere a la capacidad del docente para ajustar la macropolítica de su institución educativa, su salón de clases, a la micropolítica de ese escenario a la luz de las exigencias y circunstancias bajo las cuales diseñará el currículo.

c. Brindar a los estudiantes la oportunidad de pensar en los problemas que deben resolver en el contexto donde desarrollan una cultura de sustentabilidad.

- Productivo: Se refiere al entendimiento que tienen los docentes de la realidad en el que viven actualmente.

d. -Interactivo: sus principios básicos se centran en fomentar la colaboración grupal y cultivar el altruismo, el amor y la compasión por los demás. El objetivo es fomentar el entendimiento y la comunicación intercultural.

1.4. 8.- Características del desempeño docente.

Según López. (1996) Según el autor, el personal directivo debe tener cualidades específicas como líder de una organización al demostrar su capacidad y fortaleza fundamental para el desempeño de las funciones señaladas en la normativa oficial vigente. Desde este punto de vista, el papel del docente ya no requiere ser sólo el de presentador de un tema, sino que debe ser también quien dirija el aprendizaje

de los estudiantes en función de sus costumbres, intereses, conductas e ideales, así como de sus conocimientos e información. antecedentes.

El “desempeño docente” se correlaciona con el “desempeño en cuanto al valor y calidad del quehacer iniciado por la persona, equipo u organización”, según Corona (2005) (p. 80). A partir de ahí, es posible comparar la eficacia de la enseñanza entre varias instituciones, entre sí, o incluso entre diferentes miembros del personal, lo que lleva a la aplicación de pautas correctivas teniendo en cuenta las normas importantes significativos o ventajosos entre los grupos e individuos para aplicarse donde exista debilidad y fortalecerse para alcanzar el éxito o la misión planteado.

1.4. 9.- Marco del Buen Desempeño Docente.

El Marco de Buen Desempeño Docente, según MINEDU (2012), son formas estratégicas llevadas desde un sistema político integral que va progresando el maestro; describe las habilidades, competencias y desempeños que definen la buena enseñanza y que se espera de todos los docentes de la EBR de nuestra localidad. Promover los exámenes evaluativos por pares es crucial porque implica un pensamiento crítico sobre la práctica. Para respaldar esto, la capacitación de inicio y de forma paulatina se requiere introducir fundamentos teóricos y métodos viables. A través del Marco se ha logrado según el plan técnico y social sobre las competencias que se espera que posean los docentes de la nación entre el gobierno estatal, los maestros y la sociedad.

Cuando se utiliza el Marco de Buen Desempeño, es esencial adoptar la guía hacia la evaluación formativa, que brinda retroalimentación a los docentes para que puedan identificar sus mejoras y deficiencias y mejorar gradualmente. De esta manera, fomentamos una cultura evaluativa en los centros educativos se transforman en un medio o recurso estratégico para el progreso profesional, teniendo en cuenta que los estándares evaluativos en las instituciones educativas juegan un papel crucial pero no pueden ortodoxos, por lo que el buen desempeño debe contextualizarse de acuerdo con las características socioculturales, y de la economía y política de la zona donde se encuentra la institución.

1.4. 10.- Metas particulares señaladas en el Marco para el Buen Desempeño Docente.

1. Reevaluar el valor del puesto directivo en los centros educativos y crear una terminología común para los diversos métodos de enseñanza entre quienes se desempeñan como docentes.

2. Establecer las cualidades de un gerente eficaz, orientar el desarrollo de los gerentes y alentar a los docentes a reflexionar sobre su práctica. También puede ayudar a los gerentes a adoptar los comportamientos que definen la profesión y crear visiones de enseñanza compartidas en comunidades de práctica.

3. supervisar el progreso de la clasificación y evaluar el cumplimiento, el estudio y el desarrollo del gerente.

4.-Orientar y dar solides a las políticas relativas a la formación, evaluación, meritocracia institucional de manera profesional y fortalecer los medios de trabajo de los docentes.

1.4. 11.- Las métricas de desempeño que utiliza la herramienta de observación en el aula.

-Involucra participativamente a los alumnos en el proceso de aprendizaje.

-Logra la dinámica activa y motivación de los alumnos en los eventos, y actos académicos, fortaleciendo a tomar conciencia del significado, relevancia o uso de lo aprendido.

-Aprovecha al máximo tu tiempo de aprendizaje.

-Utilice el tiempo sabiamente, asegurándose de que la mayor parte o la totalidad de la sesión se dedique a actividades de aprendizaje para los estudiantes.

-Facilita el pensamiento crítico, la creatividad y/o el razonamiento.

-Sugiere eventos académicos y crea intervenciones pedagógicas que favorezcan el desarrollo de conceptos, al entendimiento de principios, señalización de interacciones teóricas y la formulación de ideas originales o productos originales.

- Evalúa el progreso de aprendizaje de los alumnos para darles retroalimentación y modificar su instrucción.

- Apoya el proceso de aprendizaje de los estudiantes al realizar un seguimiento de su desarrollo y cualquier obstáculo que enfrenten para completar los objetivos de la lección. Con base en esta información, el maestro puede brindar a los estudiantes comentarios formativos o modificar las actividades de la lección para satisfacer mejor las necesidades de los estudiantes.

- Fomentar un espacio de deferencia y proximidad.

- Expresa calidez o cordialidad en el aula y se comunica con los alumnos de manera respetuosa. Además, es consciente y sensible a cualquier necesidad física o emocional que pueda tener, reconociéndolas y abordándolas de una manera que muestra empatía y comprensión.

- Regula la conducta de los estudiantes de manera positiva.

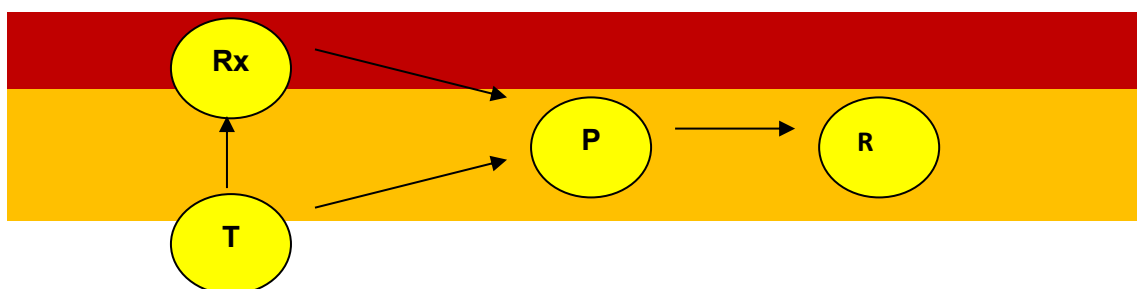
Los estudiantes son conscientes de las normas de comportamiento o reglas básicas para la convivencia.

Los métodos positivos que promueven el buen comportamiento y hacen que la clase transcurra sin problemas ayudan al maestro a detener el comportamiento no acorde o a redirigirlo de manera efectiva. mayores fracasos.

Capítulo II: Métodos y materiales

2.1.-Tipo de diseño

El siguiente estudio se desplaza a una investigación básica, teniendo presente a tipo de investigación descriptivo / propositivo. En donde se caracteriza un estudio descriptivo porque se señala lo que se observa, lo cual se desprende un estudio No experimental, no ejecuta la variable, sólo las teoriza. Y propositiva ya que se orienta en la estructura de tesis como vía de solución al problema a la propuesta que sugiere dar un alcance a la solución a la problemática del estudio. En esa perspectiva se propone una estrategia de gestión educativa transformacional basada en el “liderazgo transformacional de Burns y Bass” en el modelo para organizaciones educativas que aprenden de K. Leithwood, a fin de contribuir a la mejorar el desempeño docente del centro educativo Secundaria JEC “Fernando Belaúnde Terry” distrito Chetilla, región Cajamarca.



Leyenda:

Rx: Estrategia de gestión educativa transformacional

T: Modelo teórico.

P: Desempeño docente

R: Realidad por transformar.

4.2.- Población y muestra

Población

Una población está formada por personas que estructuran a un mismo tipo porque tienen caracteres similares, por lo que es necesario sacar conclusiones en base al contenido y algunas variables establecidas en la investigación. En este enfoque, la composición demográfica de referencia por los 11 maestros que integran el equipo de maestros del centro educativo Secundaria JEC “Fernando Belaúnde Terry” distrito Chetilla, región Cajamarca.

Muestra:

Demarcación de la población la que también facilita que las partes que la integran. La lista de elementos se denomina Marco muestral (Hernández, 2010). Debido a la pequeña población, el tamaño de la muestra para esta investigación fue del 100%. La muestra para este estudio estuvo compuesta por 11 maestros de la centro educativo Secundaria JEC “Fernando Belaúnde Terry” distrito Chetilla, región Cajamarca.

Materiales, técnicas e instrumentos de recolección de datos

La observación: Es un sistema de herramientas que utiliza un investigador para hallar o descubrir un tema relacionado con formas procedimentales, normas, contenidos sobre posibles métodos de investigación.

Encuesta: Direccionada a los docentes de la institución educativa Secundaria JEC “Fernando Belaúnde Terry” del distrito Chetilla, a fin de diagnosticar señalan los rasgos crítico sobre las variables.

Estructura del cuestionario:

El cuestionario consta de 6 dimensiones correspondientes a las habilidades de aprendizaje. El siguiente gráfico muestra el desglose del valor de informes en cada dimensión.

Dimensión	Cantidad
1.-Dominio de la asignatura	5
2.-Planificación del curso	3
3.-Ambientes de aprendizaje	5
4.-Estrategias, métodos y técnicas	7
5.-Motivación	7
6.-Evaluación	8
7.-Gestión del curso	4
8.-Tecnologías de la información y comunicación	3
Total	42

Lista de enunciados por dimensión:

1.- Dominio de la disciplina

Señala claramente la información de la materia.

Conecta los contenidos del tema con los de otros temas.

Resuelve dudas sobre los temas del curso.

Ofrece ilustraciones o actividades que relacionan el tema con el trabajo real.

Justifica cómo la información teórica y práctica puede ser útil en el lugar de trabajo

2. Planificación de un curso.

Sigue las pautas establecidas al inicio del curso.

Establece las estrategias pertinentes a lo largo del curso para lograr una enseñanza deseada.

El curso cubre todo el programa que se presentó al principio.

3.- Contextos para la educación.

-Comprende vivencias de aprendizaje fuera del aula (laboratorios, lugares de trabajo, empresas, comunidades, etc.).

- Hace uso de Los medios de comunicación que ofrecen las modernas tecnologías de la información (plataformas electrónicas, chat, msm, etc.) para el aprendizaje. Planificar actividades que me permitan practicar expresividad escrita y verbal. Conecta los temas del curso en industrialización y la sociedad a escala local, departamental y mundial.

-Citar instancias de situaciones del mundo real como ejemplos.

4.- Enfoques, procedimientos y técnicas.

-Hace ajustes a los eventos para acomodar las diversas preferencias de aprendizaje de los estudiantes.

-Apoya el estudio y el estudio de manera independientes.

- Fomenta las oportunidades de aprendizaje cooperativo que faciliten trabajar constructivamente con compañeros de clase.
- Fomenta la reflexión sobre tu proceso de aprendizaje.
- Participa en los eventos sugeridas por el grupo.
- Expone y presenta las clases de forma estructurada y organizada. Emplea una variedad de tácticas, procedimientos, medios y recursos.

5.- Conducir.

- Es dedicado y entusiasta en sus eventos docentes. Considere las necesidades, preferencias e intereses del grupo.
- Apoya la creación de un entorno de respeto y seguridad.
- Fomenta la curiosidad como la motivación de conocimiento
- Identifica los logros y éxitos en los eventos de aprendizaje
- Existe la percepción de que algunos estudiantes están siendo castigados
- Hace que el tema sea interesante.

6.- Evaluación.

- Determina los saberes y capacidades de los educandos al inicio del curso o de cada unidad.
- Ofrece los datos necesarios para emplear pertinentemente los eventos de evaluación.
- Considerar las acciones realizadas y los resultados como prueba de las credenciales y acreditación del sujeto.
- Tener en cuenta los hallazgos de la evaluación (asesoramiento, trabajo complementario, búsqueda de datos, etc, para mejorar el aprendizaje.
- Da a conocer los requerimientos dentro del plazo predeterminado.
- Brinda la oportunidad de fortalecer los hallazgos de la evaluación del aprendizaje.

-Muestra disposición a aceptar comentarios sobre errores de tasación y evaluación.

Proporciona calificaciones objetivas.

7.- Gestión del curso.

-Ser puntual y regular en la asistencia a clases.
Destaca lo crucial que es apoyar la protección del medio ambiente.
Fomenta el mantenimiento del orden y la limpieza en las instalaciones.

-Es accesible y está listo para ayudarte con tus estudios.

8. Tecnologías de la información y la comunicación.

-Promueve el aprendizaje de los estudiantes mediante el uso de las tecnologías de la información y la comunicación.

-Fomenta la gestión (recopilación, procesamiento, evaluación y uso) de la información utilizando una variedad de herramientas, en particular las digitales.
Fomenta el uso ético, moral y seguro de los datos electrónicos.

-Los resultados del uso de este instrumento nos permitirán hacer sugerencias sobre cómo lidiar con situaciones difíciles, sostener las cosas funcionando bien y realizar mejoras.

Capítulo III: Resultados y propuesta

3.1.-Resultados.

Tabla N° 01

Dominio de la disciplina

Descripción	Siempre N° %	A veces N° %	Nunca N° %	Total N° %
Explica de manera clara los contenidos de la asignatura.	00 00	02 18	09 82	11 100
Relaciona los contenidos de la asignatura con los contenidos de otras.	01 09	02 18	08 73	11 100
Resuelve las dudas relacionadas con los contenidos de la asignatura	08 73	02 18	01 09	11 100
Propone ejemplos o ejercicios que vinculan la asignatura con la práctica profesional.	04 36	06 54	01 09	11 100
Explica la utilidad de los contenidos teóricos y prácticos para la actividad profesional.	03 27	02 18	06 54	11 100

Fuente: Elaborado por el autor en base a la encuesta aplicada a los docentes de la Institución Educativa Secundaria JEC “Fernando Belaúnde Terry” distrito Chetilla, región Cajamarca

Interpretación:

En la presente tabla podemos observar que el 82% de docentes asume honestamente que no explica de manera clara los contenidos de la asignatura. De igual manera, el 73% refiere que no relaciona los contenidos de la asignatura con los contenidos de otras. Incluso el 54% dice que no explica la utilidad de los contenidos teóricos y prácticos para la actividad profesional. Por otra parte, el 54% dice que a veces propone ejemplos o ejercicios que vinculan la asignatura con la práctica profesional; sin embargo el 73% refiere que si ayuda a los alumnos a resolver dudas relacionadas con los contenidos de la asignatura.

Tabla N° 02

Planificación del curso

Descripción	Siempre N° %	A veces N° %	Nunca N° %	Total N° %
Cumple con los acuerdos establecidos al inicio de la asignatura	00 00	03 27	08 73	11 100
Durante el curso establece las estrategias adecuadas necesarias para lograr el aprendizaje deseado	00 00	02 18	09 82	11 100
El programa presentado al principio de la asignatura se cubre totalmente	02 18	01 09	08 73	11 100

Fuente: Elaborado por el autor en base a la encuesta aplicada a los docentes de la Institución Educativa Secundaria JEC “Fernando Belaúnde Terry” distrito Chetilla, región Cajamarca

Interpretación

En lo que respecta a la planificación del curso, encontramos que el 73% de los docentes honestamente responden que no cumple con los acuerdos establecidos al inicio de la asignatura, el 82% además dice que durante el curso no establece las estrategias adecuadas necesarias para lograr el aprendizaje deseado; y el 73% de los docentes dice que el programa presentado al principio de la asignatura ni lo cubre totalmente. Si se compatibiliza con el marco del Buen Desempeño Docente, encontramos que falta un mayor interés del rol directivo en las instituciones educativas para supervisar cómo va el desarrollo de las actividades pedagógicas en la institución educativa. Es esencial establecer un directivo eficiente, con iniciativa para conducir el progreso de los docentes, a fin de impulsar en ellos a que reflexionen sobre su práctica y desempeño docente.

Tabla N° 03
Ambientes de aprendizaje

Descripción	Siempre N° %	A veces N° %	Nunca N° %	Total N° %
Incluye experiencias de aprendizaje en lugares diferentes al aula (talleres, laboratorios, empresa, comunidad, etc.).	06 54	03 27	02 18	11 100
Utiliza para el aprendizaje las herramientas de interacción de las tecnologías actuales de la información (correo electrónico, chats, plataformas, etc.).	02 18	01 09	08 73	11 100
Organiza actividades que me permiten ejercitar mi expresión oral y escrita	02 18	01 09	08 73	11 100
Relaciona los contenidos de la asignatura con la sociedad a nivel local, regional, nacional e internacional.	04 36	06 54	01 09	11 100
Usa ejemplos y casos relacionados con la vida real	01 09	02 18	08 73	11 100

Fuente: Elaborado por el autor en base a la encuesta aplicada a los docentes de la Institución Educativa Secundaria JEC “Fernando Belaúnde Terry” distrito Chetilla, región Cajamarca

Interpretación

En lo que respecta a la tabla sobre ambientes de trabajo, el 54% de los docentes encuestados manifiesta que siempre incluye experiencias de aprendizaje en lugares diferentes al aula, campo, comunidad, etc. Por otra parte, el 54% refiere que a veces relaciona los contenidos de la asignatura con la sociedad a nivel local, regional, nacional y a veces internacional. Por otra parte, el 73% asume que no utiliza para el aprendizaje las herramientas de interacción de las tecnologías actuales de la información (correo electrónico, chats, plataformas, etc.). Honestamente reconoce que no sabe manejar muy bien estas herramientas virtuales, o son escasas entre los alumnos y el plantel. Por otra parte el 73% manifiesta que no organiza actividades que le permitan ejercitar la expresión oral y escrita de los estudiantes. Podemos observar que la realidad educativa en la institución está muy distante de lo que está tipificado en el Manual del Buen Desempeño Docente. El que a la letra dice que el directivo debe de dirigir el desarrollo de clasificación, de valorar el cumplimiento del aprendizaje por parte de los docentes. Además dentro de los objetivos del Manual del Buen Desempeño Docente está en que el directivo debe de guiar y dar coherencia al diseño e implementación de políticas de formación, evaluación, reconocimiento profesional y mejora de las

condiciones de trabajo docente. Objetivo que se contrapone con la realidad analizada.

Tabla 04
Estrategias, métodos y técnicas

Descripción	Siempre Nº %	A veces Nº %	Nunca Nº %	Total Nº %
Adapta las actividades para atender los diferentes estilos de aprendizaje de los estudiantes	02 18	07 64	02 18	11 100
Promueve el autodidactismo y la investigación	01 09	02 18	08 73	11 100
Promueve actividades participativas que le permitan colaborar con sus alumnos con una actitud positiva	03 27	02 18	06 54	11 100
Estimula la reflexión sobre la manera en que aprendes.	01 09	01 09	09 82	11 100
Se involucra en las actividades propuestas a los alumnos	01 09	01 09	09 82	11 100
Presenta y expone las clases de manera organizada y estructurada	02 18	01 09	08 73	11 100
Utiliza diversas estrategias, métodos, medios y materiales	04 36	06 54	01 09	11 100

Fuente: Elaborado por el autor en base a la encuesta aplicada a los docentes de la Institución Educativa Secundaria JEC “Fernando Belaúnde Terry” distrito Chetilla, región Cajamarca

Interpretación.

En la presenta tabla relacionada con las estrategias, métodos y técnicas, el 73% asume que no promueve el autodidactismo y la investigación, reconoce que carece de conocimientos y técnicas para ello. Ello se complementa con el 54% que dice que no promueve actividades participativas que le permitan colaborar con sus estudiantes con una actitud positiva, además de ello, el 82% asume que no estimula la reflexión sobre la manera en que aprenden sus alumnos. Por otra parte,

el 82% manifiesta que no se involucra en las actividades propuestas a los alumnos, incluso el 73% manifestó que no presenta y expone las clases de manera organizada y estructurada. La realidad descrita se contrapone con los desempeños docentes considerados en el Manual del Buen Desempeño Docente. Pues en las estrategias, métodos y técnicas no se involucra activamente a los estudiantes en el proceso de aprendizaje. Además no se logra la participación activa y el interés de los estudiantes por las actividades propuestas. Por otra parte, de los resultados se puede apreciar que no se maximiza el tiempo dedicado al aprendizaje.

Tabla 05
Motivación

Descripción	Siempre N° %	A veces N° %	Nunca N° %	Total N° %
Muestra compromiso y entusiasmo en sus actividades docentes.	03 27	02 18	06 54	11 100
Toma en cuenta las necesidades, intereses y expectativas de los estudiantes.	02 18	01 09	08 73	11 100
Propicia el desarrollo de un ambiente de respeto y confianza	03 27	02 18	06 54	11 100
Propicia la curiosidad y el deseo de aprender	02 18	02 18	07 64	11 100
Reconoce los éxitos y logros en las actividades de aprendizaje	02 18	07 64	02 18	11 100
Existe la impresión de que se toman represalias con algunos estudiantes	01 09	02 18	08 73	11 100
Hace interesante la asignatura	01 09	01 09	09 82	11 100

Fuente: Elaborado por el autor en base a la encuesta aplicada a los docentes de la Institución Educativa Secundaria JEC “Fernando Belaúnde Terry” distrito Chetilla, región Cajamarca

Interpretación

En la tabla referente a la motivación, el 64% de los docentes encuestados manifiesta que a veces reconoce los éxitos y logros en las actividades de aprendizaje, asimismo, dice que en ningún momento toma represalias con algunos estudiantes, lo considera inmoral. Por otra parte, el 54% dice que no muestra compromiso y entusiasmo en sus actividades docentes; de igual manera, el 73% dice que no toma en cuenta las necesidades, intereses y expectativas de los estudiantes; por otra parte, es honesto en reconocer que no propicia el desarrollo de un ambiente de respeto y confianza, a veces considera que la indisciplina de los estudiantes es desmedida y agresiva entre ellos. Por otra parte, el 82% considera que no hace interesante la asignatura. La situación descrita se contrapone con el Manual del Buen Desempeño Docente que promueve el uso de manera efectiva el tiempo, a fin de lograr objetivos de desarrollo.

Tabla 06
Evaluación

Descripción	Siempre N° %	A veces N° %	Nunca N° %	Total N° %
Identifica los conocimientos y habilidades de los estudiantes al inicio de la asignatura o de cada unidad.	03 27	06 54	02 18	11 100
Proporciona información para realizar adecuadamente las actividades de evaluación.	02 18	08 73	01 09	11 100
Toma en cuenta las actividades realizadas y los productos como evidencias para la calificación y acreditación de la asignatura	02 18	01 09	08 73	11 100
Considera los resultados de la evaluación (asesorías, trabajos complementarios, búsqueda de información, etc.) para realizar mejoras en el aprendizaje	01 09	02 18	08 73	11 100
Da a conocer las calificaciones en el plazo establecido	03 27	01 09	07 64	11 100
Da oportunidad de mejorar los resultados de la evaluación del aprendizaje	02 18	02 18	08 73	11 100
Muestra apertura para la corrección de errores de apreciación y evaluación	03 27	01 09	07 64	11 100
Otorga calificaciones imparciales.	07 64	03 27	01 09	11 100

Fuente: Elaborado por el autor en base a la encuesta aplicada a los docentes de la Institución Educativa Secundaria JEC “Fernando Belaúnde Terry” distrito Chetilla, región Cajamarca

Interpretación

En lo que respecta a la tabla relacionada a la evaluación, el 54% de docentes asume que a veces identifica los conocimientos y habilidades de los estudiantes al inicio de la asignatura o de cada unidad, de igual manera el 73% asume que a veces proporciona información para realizar adecuadamente las actividades de evaluación. Por otra parte, el 73% refiere que no toma en cuenta las actividades realizadas y los productos como evidencias para la calificación y acreditación de la asignatura; además de ello, el 73% asume que no considera los resultados de la

evaluación (asesorías, trabajos complementarios, búsqueda de información, etc.) para realizar mejoras en el aprendizaje. Por otra parte el 64% dice que no da a conocer las calificaciones en el plazo establecido; incluso el 73% asume que es consciente que no da oportunidad de mejorar los resultados de la evaluación del aprendizaje. Entre los aspectos positivos está en que el 64% manifiesta que siempre otorga calificaciones imparciales. De acuerdo al MINEDU (2012) el Marco de Buen Desempeño Docente, es:

Una herramienta estratégica la cual define los dominios, las competencias y los desempeños que caracterizan una buena docencia y que son exigibles a todo docente de educación básica del país. Según esta política oficial, es esencial promover la autoevaluación y la evaluación entre los docentes, así como entre sus directivos y docentes; a fin de promover la reflexión crítica sobre la práctica del desempeño docente y directivo. De acuerdo a las normas del Marco del Buen Desempeño, Docente es fundamental acoger la orientación de incorporar la evaluación formativa que brinde a los maestros retroalimentación para conocer sus fortalezas y debilidades e ir mejorando progresivamente. De esta manera propiciamos una cultura de evaluación en las escuelas porque la evaluación se convierte en una herramienta de desarrollo profesional, teniendo presente que los estándares de evaluación en educación cumplen una función importante pero no pueden ser rígidos, ya que un buen desempeño debe ser contextualizado según las características socio culturales, económicas y políticas donde se ubica la escuela, debe responder a las características y expectativas de los estudiantes y sus familias. (p. 45)

Tabla 07
Gestión del curso

Descripción	Siempre Nº %	A veces Nº %	Nunca Nº %	Total Nº %
Asiste a clases regular y puntualmente	06 54	03 27	02 18	11 100
Fomenta la importancia de contribuir a la conservación del medio ambiente.	08 73	02 18	01 09	11 100
Promueve mantener limpias y ordenadas las instalaciones.	08 73	01 09	02 18	11 100
Es accesible y está dispuesto a brindar ayuda académica.	01 09	08 73	02 18	11 100

Fuente: Elaborado por el autor en base a la encuesta aplicada a los docentes de la Institución Educativa Secundaria JEC “Fernando Belaúnde Terry” distrito Chetilla, región Cajamarca

Interpretación

En lo que respecta a la tabla relacionada a la gestión del curso, el 54% de docentes asume que siempre asiste a clases regular y puntualmente; por otra parte, el 73% dice que siempre fomenta entre los alumnos la importancia de contribuir a la conservación del medio ambiente; incluso el 73% de docentes manifiesta que siempre promueve mantener limpias y ordenadas las instalaciones, en lo referente a si es accesible a brindar ayuda académica, refiere que a veces lo hace. Es importante reforzar más esta dimensión y mejorar las actitudes de los docentes. Pues es de crucial importancia el papel del director y del liderazgo que asuma. El liderazgo transformacional juega un rol elemental de los centros educativos que requieren el desafío de reformularse en respuesta a los requerimientos de la sociedad” (Vázquez, 2013, p. 74); en cuanto al cumplimiento de las funciones de dirección escolar del MINEDU, las instrucciones del personal se definen en el tiempo como las Principales Estrategias de Mejoramiento Educativo (Uribe, 2007). La motivación inspiradora es importante, lo que significa transmitir una visión que exprese las ambiciones y el propósito básicos de la institución apelando a sentimientos y pensamientos de los maestros y miembros trabajadores del centro educativo.

Tabla 08
Tecnología de la información y de la comunicación

Descripción	Siempre Nº %	A veces Nº %	Nunca Nº %	Total Nº %
Emplea las tecnologías de la información y de la comunicación como un medio que facilite el aprendizaje de los estudiantes.	03 27	06 54	02 18	11 100
Promueve el uso de diversas herramientas, particularmente las digitales, para gestionar (recabar, procesar, evaluar y usar) información.	02 18	08 73	01 09	11 100
Promueve el uso seguro, legal y ético de la información digital.	02 18	01 09	08 73	11 100

Fuente: Elaborado por el autor en base a la encuesta aplicada a los docentes de la Institución Educativa Secundaria JEC “Fernando Belaúnde Terry” distrito Chetilla, región Cajamarca

Interpretación

En lo que respecta a la tabla relacionada a la tecnología de la información y de la comunicación, el 54% de docentes afirma que a veces emplea las tecnologías de la información y de la comunicación como un medio que facilite el aprendizaje de los estudiantes. Pues considera que existen varios problemas en la zona, como carencia de recursos de los alumnos para tener una computadora, existe problemas en el fluido eléctrico, no hay señal muchas veces, además que en el plantel no se encuentran suficientes recursos de esta índole para el uso de los alumnos. Así mismo, el 73% manifiesta que a veces promueve el uso de diversas herramientas, particularmente las digitales, para gestionar (recabar, procesar, evaluar y usar) información. Los motivos son los antes planteados. El 73% de docentes refiere que no promueve el uso seguro, legal y ético de la información digital, dado que el uso de estas herramientas es muy restringido.

3.2.-Propuesta

Gestión Educativa transformacional y el desempeño docente en la Institución Educativa Secundaria JEC “Fernando Belaúnde Terry” distrito Chetilla, región Cajamarca.

I.- Presentación

Este estudio de investigación pretende que las actitudes de los miembros y las percepciones de sus principales líderes juegan un papel particularmente importante en el liderazgo transformacional. El liderazgo institucional, que se caracteriza por el cambio, establece metas claras, define lo que se quiere lograr y los recursos para hacerlo cumplir. Hoy en día, los centros educativos confían en sus recursos humanos en sus planes estratégicos, ya que el mencionado capital puede tener un realce en el desarrollo de las respuestas de producción. Los principales programas incluyen formación, formación en seminarios, dinámicas de equipo. Teniendo presente lo anterior, se elaboró un programa de capacitación relacionado en lo referente al Desempeño Docente en la Institución Educativa Secundaria JEC “Fernando Belaúnde Terry” distrito Chetilla, de la región Cajamarca, plan que orienta al diagnóstico del contexto realizado, en el cual se trajo como respuestas que en dicho colegio establece una Falta de liderazgo pedagógico, que se manifiesta en una calidad insuficiente del liderazgo pedagógico; profesores indisciplinados, bajo nivel académico de los estudiantes, ejecución improvisada de planes de lecciones, falta de liderazgo y otras ausencias que impiden que las instituciones educativas desarrollen y establezcan metas claras.. En ese enfoque, es que se propone este estudio con el fin de mejorar el desempeño del maestro.

II.-Fundamentación.

Burns (1978), Suponga que el liderazgo transformacional se toma como un sistema de mecanismo de líderes y los miembros trabajan juntos para aumentar los objetivos y la motivación. Los líderes transformacionales aumentan el deseo de logro y autodesarrollo de los seguidores facilitan el progreso grupal y organizacional. Según J. Burns (1978), el liderazgo transformacional se proyecta

porque los líderes motivan y motivan a sus miembros para lograr grandes resultados. Plantea que el liderazgo transformacional cambia con éxito la motivación esencial de un individuo de la motivación habitual a una que conduce al éxito del trabajo realizado. J. Burns (1978) planteó que este tipo de liderazgo se da mediante un líder que plantea propuestas, principios morales para encaminar a sus integrantes hacia metas nobles, mientras que el jefe moviliza a sus seguidores al más alto nivel de moralidad e intereses. Los integrantes de este liderazgo se proyectan con seguridad, admiración y fortaleza por el líder. J. Burns (J. Burns, 1978) argumentó que los líderes transforman y motivan a los seguidores a través del carisma, el entusiasmo intelectual y las consideraciones personales. También, este gerente halla innovadoras herramientas para trabajar, busca nuevos proyectos antes los obstáculos y conflictos busca alejarse del statu quo y cambiar el entorno. Según Burns (1978), uno de los elementos del liderazgo transformacional es la relación idealizada mediante la cual el líder es capaz de la apropiación del sacrificio adicional obtenido por parte de los miembros en la adquisición de estados de logros. Es la medida en que un líder es consciente de los requerimientos de cada miembro, se comporta como un mediador y facilitador de conocimientos y se preocupa por las necesidades del seguidor. También es un componente es la estimulación intelectual y, según Bass (1987: 163) y Burns (1978: 39), los líderes fomentan actividad, la creatividad y se centran en la necesidad de repensar y revisar los supuestos problemáticos subyacentes. Emplean la intuición y la lógica para resolver problemas. Otro componente es la motivación inspiradora, que es el elemento en el que los líderes brindan una visión institucional que enciende fortaleza para viabilizar el crecimiento y desarrollo de la organización. Una visión y misión proporcionan la energía motivadora del equipo de trabajo hacia adelante. También tenemos modelos de organización educativa que estudian de K. Leithwood (1999) planteó la hipótesis de que la teoría podría ser más influyente e instructiva como caracterización del liderazgo efectivo en la reestructuración escolar. Leithwood (2005, p. 176) argumenta que la gestión educativa es consistente con el crecimiento de efectividad educativo, en el cual la supervisión educativa es una estrategia para controlar los quehaceres prácticos educativos. Argumenta en la actualidad necesitan estrategias de participación, más allá del salón de clases, y que deben afrontar cambios de formas y de gestión, como propugna el desplazamiento de reformulación escolar. Entre las dimensiones

incluidas en su modelo, se tienen la dimensión de crear una visión del centro educativo, ya que el liderazgo en este sentido define cambios significativos a nivel teórico como práctico que da sentido y valor a los objetivos propuestos a la realidad de la organización. , para ilustrar diferentes perspectivas. Otro aspecto es determinar las metas y objetivos principales de la escuela; proporcionar estimulación intelectual, brindar apoyo individualizado, etc.

III.- Justificación de la investigación

Para las instituciones educativas, esta investigación es generalmente un medio de trabajo esencial de gestión educativa, y también se orienta a enfatizar la relevancia del desempeño del aprendizaje en el crecimiento de las instituciones. Los distintos estudios sobresalen en la interacción que establece la existencia del liderazgo en un cambio y la relación con el desempeño docente, Porque es la base central del mecanismo de aprendizaje es una importante fuente de desarrollo de la organización educativa. De acuerdo a Olmedo (2006) considera que el desempeño docente es la columna vertebral que asegura que los estudiantes se animen a planificar y controlar sus aportes a las metas educativas y asuman una mayor responsabilidad. Olmedo agregó que para que se refleje la eficacia del trabajo del maestro se requiere involucrar un liderazgo efectivo del director; en esta perspectiva, el director requiere orientar todas las tareas administrativas al cumplimiento del objetivo de la institución, lo que indispensable significa un comportamiento pedagógico. Según estos y otros sustentos, el desempeño laboral es de vital relevancia para mejorar la calidad de mecanismos de aprendizaje. En esta perspectiva, creemos que este estudio es significativo porque facilita ayudar a mejorar las estrategias de intervención basadas en el liderazgo transformacional.

III.- Objetivos.

General:

Proponer estrategias de gestión educativa transformacional a fin de mejorar el desempeño docente de la Institución Educativa Secundaria JEC “Fernando Belaúnde Terry” distrito Chetilla, de la región Cajamarca.

Específicos

-Promover una gestión institucional sólida a fin de crear las condiciones para un buen desempeño docente, y a su vez, impulsar el logro de los objetivos institucionales.

-Propiciar el desarrollo de factores intrínsecos y extrínsecos que motiven a los docentes a la realización de su trabajo de manera efectiva y a sentirse comprometidos con la institución educativa.

-Fomentar un ambiente de trabajo positivo, basado en una buena relación entre docentes, y un óptimo clima escolar, que facilite la resolución de problemas y contribuye al éxito académico de los estudiantes.

-Propiciar un clima laboral horizontal, participativo, y un mejor desempeño por parte de los profesores, basado en los valores institucionales, coherentes con los objetivos institucionales.

IV.- Datos informativos de la Institución Educativa

- I.E.: JEC “Fernando Belaúnde Terry” distrito Chetilla, región Cajamarca.
- Nivel/Modalidad: Secundaria
- Forma: Escolarizado
- Turno: Continuo mañana
- Distrito: Chetilla

V.- Agentes intervinientes

- Director
- Docentes nombrados

IV.- Plan de intervención

Etapas 01:

Fundamentos de la gestión del directivo y el buen desempeño docente



I.- Presentación:

La gestión institucional y el desempeño docente son elementos cruciales para el éxito educativo. La gestión institucional se refiere a la planificación, organización, dirección y evaluación de las acciones de una escuela, mientras que el desempeño docente abarca las prácticas pedagógicas del profesorado en el aula. Ambos aspectos están interrelacionados y se influyen mutuamente, buscando siempre la mejora de la calidad educativa

II.-Objetivo específico: Promover una gestión institucional sólida a fin de crear las condiciones para un buen desempeño docente, y a su vez, impulsar el logro de los objetivos institucionales.

Fundamentos de la gestión del directivo	Fundamentos del Buen Desempeño Docente:
Concepto: Es un proceso que implica la conducción de la escuela, asegurando que todas las acciones estén alineadas con la intencionalidad pedagógica y el logro de los objetivos educativos.	Concepto: Se refiere a las habilidades y estrategias que utiliza el docente para facilitar el aprendizaje de los estudiantes.
Componentes: Incluye la gestión directiva, pedagógica, comunitaria y administrativa-financiera.	Componentes: Incluye la planificación de clases, el desarrollo de la enseñanza en el aula, la evaluación del progreso de los estudiantes y la creación de un ambiente de aprendizaje positivo.
Importancia: Permite una mejor planificación, ejecución y evaluación de proyectos educativos, fomentando la participación de todos los actores de la comunidad escolar.	Importancia: Un buen desempeño docente impacta directamente en la calidad de la enseñanza y el aprendizaje de los estudiantes.
<u>Dinámica de grupos: Dialogo argumentativo grupal (A)</u>	

<u>Responder a las interrogantes planteadas</u>	
Temas de discusión grupal: ¿Considera que la creación de un ambiente escolar seguro es propicio y adecuado para un buen aprendizaje? ¿Se fomenta la participación de los padres y de la comunidad institucional en la vida escolar?	Temas de discusión grupal: ¿Se involucra activamente a los estudiantes en el aprendizaje? ¿Se promueve el razonamiento, la creatividad y el pensamiento crítico en el proceso de enseñanza-aprendizaje? ¿Se adaptan las estrategias pedagógicas a las necesidades de los estudiantes? ¿Se proporciona retroalimentación efectiva a los estudiantes? ¿Considera que existe un ambiente de aula seguro, respetuoso y motivador?
<u>Dinámica de grupos: Dialogo argumentativo grupal (B)</u> <u>Establecer la relación entre Gestión del directivo y el Buen Desempeño Docente:</u> a.-¿La gestión institucional proporciona los recursos necesarios para que los docentes puedan desarrollar su labor de manera efectiva? b.-¿Un buen desempeño docente, contribuye al logro de los objetivos institucionales y al éxito de los proyectos educativos? ¿Cómo? c.-¿Una gestión escolar eficaz involucra a todos los actores de la comunidad educativa (directivos, docentes, estudiantes, padres) en un esfuerzo conjunto por la mejora continua? d.- ¿Considera que la gestión institucional y desempeño docente, son fundamentales para crear un ambiente educativo de calidad que permita a los estudiantes alcanzar su máximo potencial?	
<u>Plenarios (A) y (B)</u> -Cada grupo de trabajo intervendrá en cada uno de los plenarios, con sus diagnósticos, conclusiones, y aportes; los mismos que serán expuestos por un integrante de cada grupo previamente seleccionado para cada plenario.	



Etapas 02: Taller de Motivación institucional docente



Taller: Motivación laboral docente

Objetivo específico: Propiciar el desarrollo de factores intrínsecos y extrínsecos que motiven a los docentes a la realización de su trabajo de manera efectiva y a sentirse comprometidos con la institución educativa.

Lugar: Sala de docentes

Recursos: 4 pliegos de cartulina o de papel periódico, marcadores, colores y lápices

Fundamentación

La motivación laboral docente se refiere a los factores internos y externos que impulsan a los profesores a realizar su trabajo de manera efectiva y a sentirse comprometidos con la institución educativa. Estos factores pueden incluir el reconocimiento, el desarrollo profesional, el ambiente laboral, las relaciones con colegas y estudiantes, y la satisfacción con su labor.

Factores motivacionales: Los factores pueden incluir: El reconocimiento, el desarrollo profesional, el ambiente laboral, las relaciones interpersonales con colegas y estudiantes, y la satisfacción laboral

Reconocimiento y recompensa: Sentirse valorado por el trabajo realizado, recibir retroalimentación positiva y tener acceso a incentivos económicos y no económicos son importantes para la motivación.

Desarrollo profesional: La oportunidad de participar en capacitaciones, talleres y programas de mentoría para mejorar sus habilidades y conocimientos es crucial.

Ambiente laboral: Un ambiente de trabajo positivo, con relaciones saludables con colegas y estudiantes, así como acceso a recursos adecuados, contribuye a un mayor compromiso.

Sentido de propósito: Los docentes que perciben que su labor tiene un impacto significativo en la vida de los estudiantes y en la sociedad tienden a sentirse más motivados.

Participación y autonomía: Involucrar a los docentes en la toma de decisiones y permitirles tener cierto grado de autonomía en su trabajo puede aumentar su motivación.

Salario y beneficios: Un salario justo y beneficios adecuados son importantes para cubrir las necesidades básicas y garantizar la estabilidad económica.

Cultura institucional: Una cultura que promueva la colaboración, la innovación y el aprendizaje continuo puede generar un ambiente más motivado

Proceso metodológico



Inicio	Desarrollo	Salida
Se plantea la siguiente actividad para iniciar el taller: En una lluvia de ideas manifiestan las estrategias que utilizan como docentes para mantener motivados a sus estudiantes	-Se plantean unas preguntas de discusión en pequeños grupos: -Tema central: ¿Qué la motivación institucional? -Porque es importante estar motivados -Cómo lograr la motivación a nivel de institución -Qué factores influyen para una buena motivación -Construir propuestas Cada equipo presenta sus respuestas	-En plenaria comentan sobre la necesidad de motivación para un buen clima laboral -Elaboran un documento dirigido al director con recomendaciones de acciones para mantener al personal docente motivado
Tiempo	3 jornadas de 90 minutos cada una	

Etapa 03: Taller sobre: Las relaciones interpersonales y la identidad institucional



Objetivo específico: Fomentar un ambiente de trabajo positivo, basado en una buena relación entre docentes, y un óptimo clima escolar, que facilite la resolución de problemas y contribuye al éxito académico de los estudiantes.

Lugar: Sala de docentes

Recursos: 4 pliegos de cartulina o de papel periódico, marcadores, colores y lápices

Fundamentación

Las relaciones interpersonales y la identidad institucional están intrínsecamente vinculadas, ya que la forma en que los individuos se relacionan dentro de una organización influye en la construcción y percepción de su identidad institucional; pues, las relaciones positivas promueven una identidad institucional fuerte y cohesionada, mientras que las relaciones conflictivas pueden debilitarlas

Relaciones Interpersonales y su Impacto en la Identidad Institucional

Construcción de la identidad: Las relaciones interpersonales, tanto entre colegas como con superiores y estudiantes, contribuyen a la formación de la identidad institucional al influir en cómo se percibe la organización y cómo se comunica su propósito y valores.

Fortalecimiento de la cohesión: Un ambiente de trabajo positivo, donde prevalecen relaciones interpersonales saludables, fomenta la colaboración, el sentido de pertenencia y la identificación con la institución, fortaleciendo su identidad.

Impacto en la productividad y el desempeño: Las buenas relaciones interpersonales mejoran la comunicación, reducen el estrés laboral y aumentan la satisfacción de los empleados, lo que a su vez impacta positivamente en la productividad y el desempeño institucional.

Desarrollo de la identidad profesional: Las relaciones con colegas y superiores permiten a los individuos comprender su rol dentro de la organización, desarrollar su identidad profesional y sentirse valorados, lo que fortalece su conexión con la institución.

Efecto en la imagen pública: Las interacciones positivas de los miembros de la institución con el entorno social también contribuyen a construir una imagen pública favorable, reforzando su identidad institucional.

Importancia de cultivar buenas relaciones interpersonales:

Comunicación efectiva: Una comunicación clara y abierta entre los miembros de la institución es fundamental para construir relaciones sólidas y evitar malentendidos.

Empatía y respeto: La capacidad de ponerse en el lugar del otro y tratar a todos con respeto son pilares para construir relaciones interpersonales positivas.

Resolución de conflictos: Contar con mecanismos para resolver conflictos de manera constructiva es esencial para mantener un ambiente de trabajo armonioso.

Reconocimiento y valoración: Mostrar aprecio por el trabajo de los demás y reconocer sus logros fomenta un ambiente de trabajo positivo y fortalece los lazos entre los miembros de la institución.

Proceso metodológico



Inicio	Desarrollo	Salida
Los docentes participan en la dinámica quién soy, en parejas donde cada uno se presenta con sus virtudes y defectos y luego en plenaria manifiestan las coincidencias de cada pareja con los demás integrantes del equipo.	-Se plantea un tema de interés para la institución y en un debate se inicia el diálogo. -Los docentes plantean sus puntos de vista sobre la necesidad de una buena comunicación para una armoniosa convivencia en la institución en grupos -Se plantean preguntas guía para la discusión: ¿Cómo debe ser la comunicación en la institución? ¿Cuáles son los canales de comunicación en la institución? ¿Cómo ayuda la comunicación en la solución de problemas? ¿Cómo están las relaciones interpersonales en la institución?	-Una plenaria sobre la discusión que hicieron en pequeños grupos de trabajo -Manifiestan y anotan en carteles los compromisos asumidos. -¿Qué necesitamos para mejorar las relaciones interpersonales?
Tiempo	3 jornadas de 90 minutos cada una	

Etapa 04: Taller sobre: Liderazgo transformacional y el desempeño docente



Objetivo específico: Propiciar un clima laboral horizontal, participativo, y un mejor desempeño por parte de los profesores, basado en los valores institucionales, coherentes con los objetivos institucionales.

Lugar: Sala de docentes

Recursos: 4 pliegos de cartulina o de papel periódico, marcadores, colores y lápices

Fundamentación

El liderazgo transformacional juega un papel crucial en el desempeño docente, ya que crea un entorno propicio para el crecimiento profesional, la innovación y el compromiso con la mejora educativa. El liderazgo transformacional, inspira, motiva y genera confianza en los docentes, tiene una relación positiva y significativa con el desempeño docente: los líderes transformacionales fomentan un ambiente de aprendizaje innovador y motivador, lo que se traduce en un mayor compromiso y mejor desempeño por parte de los profesores.

El liderazgo transformacional en el contexto educativo se manifiesta a través de:

Inspiración y motivación: Los líderes transformacionales inspiran a los docentes a alcanzar su máximo potencial, motivándolos a través de una visión compartida y un propósito significativo.

Desarrollo intelectual: Estimulan el pensamiento crítico y la creatividad, animando a los docentes a buscar nuevas formas de enseñar y a explorar diferentes enfoques pedagógicos.

Consideración individualizada: Reconocen y valoran las necesidades individuales de cada docente, brindando apoyo y orientación personalizada para su desarrollo profesional.

Construcción de confianza: Establecen relaciones basadas en la confianza mutua, promoviendo un ambiente de respeto y colaboración.

Impacto en la cultura organizacional: Los líderes transformacionales influyen en la cultura escolar, promoviendo valores como la innovación, la colaboración y el compromiso con el aprendizaje.

La influencia del liderazgo transformacional en el desempeño docente se evidencia en:

Mejora de la práctica pedagógica: Los docentes se sienten más seguros y motivados para implementar nuevas estrategias de enseñanza y mejorar su calidad educativa.

Mayor compromiso y satisfacción laboral: La confianza y el apoyo recibido por parte del líder transformacional generan un mayor sentido de pertenencia y satisfacción en el trabajo.

Desarrollo profesional continuo: Los docentes se sienten impulsados a buscar oportunidades de aprendizaje y desarrollo profesional, lo que contribuye a su crecimiento y mejora continua.

Ambiente de aprendizaje positivo: La influencia del líder transformacional crea un clima escolar positivo y motivador, beneficiando tanto a docentes como a estudiantes.

Proceso metodológico



Inicio	Desarrollo	Salida
Se plantea un texto sobre las características del líder Transformacional. (R. Likert. Los sistemas administrativos)	-Individualmente responden a interrogantes sobre el texto escuchado -Se proponen características que debe tener el líder -Leen un texto informativo sobre liderazgo transformacional -Comentan sobre el contenido del texto -Relacionan lo leído con los valores institucionales -Elaboran un listado de los principales valores que de deben regir en la institución -Se propicia el diálogo para argumentar sus propuestas	-En una puesta en común comentan sobre la necesidad de un liderazgo transformacional y su relación con el clima laboral. -Establecer los valores institucionales que deben practicarse en su institución
Tiempo	3 jornadas de 90 minutos cada una	

Conclusiones

Se puede percibir con respecto al desempeño docente en la Institución Educativa Secundaria JEC “Fernando Belaúnde Terry” distrito Chetilla, región Cajamarca, que los docentes con frecuencia no participan consecuentemente con sus obligaciones institucionales, existe muchas veces impuntualidad e irresponsabilidad en la asistencia a clase, existe cierta desmotivación e insatisfacción laboral en los docentes pues se critica mucho la gestión de la institución; se percibe además que los docentes no preparan clase oportunamente y adecuadamente.

-Las estrategias de gestión de liderazgo transformacional promueven una gestión institucional sólida a fin de crear las condiciones para un buen desempeño docente, y a su vez, impulsar el logro de los objetivos institucionales.

-Las estrategias de gestión de liderazgo transformacional propician el desarrollo de factores intrínsecos y extrínsecos que motiven a los docentes a la realización de su trabajo de manera efectiva y a sentirse comprometidos con la institución educativa.

-Las estrategias de gestión de liderazgo transformacional fomentan la creación de un ambiente de trabajo positivo, basado en una buena relación entre docentes, y un óptimo clima escolar, que facilite la resolución de problemas y contribuye al éxito académico de los estudiantes.

-Las estrategias de gestión de liderazgo transformacional propician el desarrollo de un clima laboral horizontal, participativo, y un mejor desempeño por parte de los profesores, basado en los valores institucionales, coherentes con los objetivos institucionales.

Recomendaciones

-El presente trabajo de investigación constituye una herramienta esencial para la gestión organizacional de la Institución Educativa Secundaria JEC “Fernando Belaúnde Terry” distrito Chetilla, región Cajamarca, ya que, desde la perspectiva del liderazgo transformacional de Burns y Bass, y del Manual del Buen Desempeño docente propuesto por el Minedu, los talleres propuestos contribuyen a mejorar el desempeño docente en la institución educativa en mención.

-De acuerdo a los resultados alcanzados, es necesario que la dirección de la Institución Educativa Secundaria JEC “Fernando Belaúnde Terry” distrito Chetilla, región Cajamarca, considere la importancia de la gestión transformacional para lograr un buen desempeño docente.

-Se recomienda al director de la institución educativa, de la jornada escolar completa, programar la realización del plan de acción plasmados en el desarrollo de los talleres considerando que son importantes para fortalecer el buen desempeño docente

Referencias

Arce, G., & Malvas, Y., (2016) El clima organizacional y las Relaciones interpersonales en la I. E. Manuel Gonzáles Prada de Huari. Universidad Católica Sedes Sapientiae, Lima, Perú.

Ayvar, E., (2016) Relación entre el nivel de las relaciones interpersonales y el tipo de clima organizacional en el instituto de educación superior pedagógico publico Filiberto Garcia Cuellar”. Universidad Nacional Enrique Guzmán y Valle, Lima, Perú.

Arias, C. (2010). Gestión del director para el fortalecimiento del proceso educativo en las escuelas primarias. Bogotá, Colombia.

Álvarez, B. (2005). Liderazgo Transformacional del Gerente Educativo y la Calidad del Proceso Enseñanza – Aprendizaje de los Docentes. Trabajo de Grado de Postgrado. Universidad del Zulia. Maracaibo Estado Zulia.

https://repositorio.unprg.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12893/9387/Flores_D%C3%ADaz_Mar%C3%ADa_Ysabel.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Arias, F. & Heredia. V. 2015; Administración de recursos humanos. (6ª Ed.). México: Trillas.

Aguilera, Juan Carlos. (2014) La Gestión Educativa Desde Una Perspectiva Humanista, Chile

Alves, J. 2015; Liderazgo y Clima Organizacional. Revista de Psicología del Deporte. Barcelona

Bastidas M., 2015; Clima organizacional y su incidencia en la calidad de los servicios públicos, <http://www.monografias.com>.

Bass, B. & Avolio, B. (1993). Liderazgo Transformacional y liderazgo organizacional. Deusto, Bilbao

Burns, M. G. (1978) El liderazgo transformacional. Editorial Mc Graw Hill.
<https://www.redalyc.org/pdf/290/29051457005.pdf>

Beiza, A. (2017). Las relaciones interpersonales como herramienta esencial para optimizar el clima organizacional en la escuela básica nacional. Universidad de Carabobo, España.

Bisquerra, A. (2009). Metodología de la investigación Educativa. Positivismo. Madrid: Industria Gráfica S.A.

Brunet, Luc. 1992, El Clima de trabajo en las organizaciones. Edit. Trillas, México.

Barber, M.y Mourshed, M. (2016). Cómo hicieron los sistemas educativos con mejor desempeño para alcanzar sus objetivos. México: Mc Graw Hill

Cantón, I., & García, A.M. (2015). La comunicación en los centros educativos: un estudio de caso, León, México. México:

http://www.tendenciaspedagogicas.com/Articulos/2012_19_08.pdf.

Colmenares, M. (2017). Liderazgo transformacional y el trabajo en equipo del personal docente de Educación Rural. Trabajo de Grado de Postgrado. Universidad Dr. Rafael Bellosó Chacín. Maracaibo Estado Zulia.
<http://virtual.urbe.edu/tesispub/0092939/intro.pdf>

Camarero, M. (2015). Dirección escolar y liderazgo: Análisis del desempeño de la figura directiva en centros de educación primaria de Tarragona. (Tesis doctoral)Universidad Rovira i Virgili. Tarragona.

<http://dx.doi.org/10.5027/psicoperspectivas-vol18-issue1-fulltext-1486>

Contreras, T. (2016). Liderazgo pedagógico, liderazgo docente y su papel en la mejora de la escuela: una aproximación teórica. Propósitos y Representaciones. Lima-Perú. <https://rieoei.org/histórico/deloslectores/1089Tejada.pdf>

Díaz M. 2015; Factores que inciden en el clima laboral.
<http://www.gestiopolis.com>.

Padilla, D. (2016), en su trabajo de investigación: “Percepción de los Docentes, Administrativos y Alumnos sobre el Liderazgo y Cultura Organizacional en la Universidad Privada Antenor Orrego”, Trujillo, región La Libertad.

Espinoza E, Zarazúa J. 2016; Equipos de trabajo en la eficiencia organizacional”, México

Espinoza y Caro (2015), en el trabajo de investigación titulado “Gestión de la dirección en centros educativos poli-docentes completos”, Universidad Nacional “José Faustino Sánchez Carrión, Huacho.

Flores, M & Velásquez, M. (2013), Influencia del clima institucional en la calidad educativa en los centros educativos secundarios de menores del distrito de Iquitos; Universidad Nacional de Iquitos.

Fernández de Pinedo; I.; 2016; Construcción de una escala de actitudes tipo Likert. Ldo. Ciencias Políticas y Sociología; Centro de Investigación y Asistencia Técnica; Barcelona, España

Herzberg, F. (2007). Liderazgo Transformacional: Influencia en la visión compartida, aprendizaje, innovación y resultado organizativo. Revista Europea de Dirección y Economía de la Empresa Vol.16, N°4, págs. 25-46.

La Pierre, Laurent., 2015; Gerenciar es Crear. Cátedra sobre Liderazgo, Pierre-Péladeau en HEC Montréal, Canadá

Méndez (2015); Clima organizacional en Colombia – Un método de análisis para su intervención. Editorial UOC. Barcelona, España

MINEDU (2012) Ministerio de Educación del Perú. Marco de Buen Desempeño Docente. Dirección General de Desarrollo Docente, Lima.

<http://www.perueduca.pe/documents/60563/ce664fb7-a1dd-450d-a43dbcd8cd65b4736>

Martins, F., Carmmaroto, A., Neris, L., & Canelón, E. (2015). Liderazgo transformacional y gestión educativa en contextos descentralizados. Actualidades investigativas en educación Volumen 9, Número 2, México.

Montiel (2016) El liderazgo transformacional del directivo y el desempeño laboral de los docentes en el nivel de educación primaria. Instituto Central de Ciencias Pedagógicas. Venezuela.

Meneses A., 2015; Liderazgo y trabajo en equipo. <http://www.monografias.com>. 2005. 9. Vidrio Fabiola, Hacia nuevas formas de liderazgo, <http://www.azc.uam.m>

Octaedro. Murillo, F. J. (2006). Una dirección escolar para el cambio: del liderazgo transformacional al liderazgo distribuido. Revista Electrónica Iberoamericana sobre Calidad, Eficacia y Cambio en Educación, Pág. 11-24.

Santiago. Gil-García, A., Muñiz, M., y Delgado, A. (2016). El liderazgo transformativo en el ámbito escolar: Un esfuerzo de investigación en acción y cooperación entre instituciones de Educación Superior. Scielo.

UNESCO (2013). Situación Educativa de América Latina y el Caribe: Hacia la educación de calidad para todos al 2015. Santiago: Salesianos.
<http://www.unesco.org/new/fileadmin/MULTIMEDIA/FIELD/Santiago/images/SITIED-espanol.pdf>

Torres, Y. A. (2019). Estrategia metodológica de gestión participativa para desarrollar la cultura del trabajo cooperativo en los docentes de la Institución Educativa Inicial N° 006, distrito y provincia de Jaén, región Cajamarca, 2013". Jaén, Perú: s/e.

<https://repositorio.unprg.edu.pe/handle/20.500.12893/7251?show=full>

Werther (2016); El Liderazgo Transformacional ¿modelo para organizaciones educativas que aprenden? UNI, revista; Vol. 1, n°3. Universidad de Viña del Mar, Chile

ANEXOS

ANEXO 01

UNIVERSIDAD NACIONAL PEDRO RUIZ GALLO

FACULTAD DE CIENCIAS HISTÓRICO SOCIALES Y EDUCACIÓN

PROGRAMA DE MAESTRIA EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN



Instrumento-Encuesta

Objetivo: El instrumento tiene por finalidad determinar si la gestión educativa se relaciona con el desempeño docente de educación secundaria de la Institución Educativa.

Instrucciones: Sírvase marcar con un aspa (X) la respuesta que considere la correcta.

Dominio de la disciplina

Descripción	Siempre N° %	A veces N° %	Nunca N° %	Total N° %
Explica de manera clara los contenidos de la asignatura.				
Relaciona los contenidos de la asignatura con los contenidos de otras.				
Resuelve las dudas relacionadas con los contenidos de la asignatura				
Propone ejemplos o ejercicios que vinculan la asignatura con la práctica profesional.				
Explica la utilidad de los contenidos teóricos y prácticos para la actividad profesional.				

Planificación del curso

Descripción	Siempre Nº %	A veces Nº %	Nunca Nº %	Total Nº %
Cumple con los acuerdos establecidos al inicio de la asignatura				
Durante el curso establece las estrategias adecuadas necesarias para lograr el aprendizaje deseado				
El programa presentado al principio de la asignatura se cubre totalmente				

Ambientes de aprendizaje

Descripción	Siempre Nº %	A veces Nº %	Nunca Nº %	Total Nº %
Incluye experiencias de aprendizaje en lugares diferentes al aula (talleres, laboratorios, empresa, comunidad, etc.).				
Utiliza para el aprendizaje las herramientas de interacción de las tecnologías actuales de la información (correo electrónico, chats, plataformas, etc.).				
Organiza actividades que me permiten ejercitar mi expresión oral y escrita				
Relaciona los contenidos de la asignatura con la sociedad a nivel local, regional, nacional e internacional.				
Usa ejemplos y casos relacionados con la vida real				

Estrategias, métodos y técnicas

Descripción	Siempre Nº %	A veces Nº %	Nunca Nº %	Total Nº %
Adapta las actividades para atender los diferentes estilos de aprendizaje de los estudiantes				
Promueve el autodidactismo y la investigación				

Promueve actividades participativas que le permitan colaborar con sus alumnos con una actitud positiva				
Estimula la reflexión sobre la manera en que aprendes.				
Se involucra en las actividades propuestas a los alumnos				
Presenta y expone las clases de manera organizada y estructurada				
Utiliza diversas estrategias, métodos, medios y materiales				

Motivación

Descripción	Siempre Nº %	A veces Nº %	Nunca Nº %	Total Nº %
Muestra compromiso y entusiasmo en sus actividades docentes.				
Toma en cuenta las necesidades, intereses y expectativas de los estudiantes.				
Propicia el desarrollo de un ambiente de respeto y confianza				
Propicia la curiosidad y el deseo de aprender				
Reconoce los éxitos y logros en las actividades de aprendizaje				
Existe la impresión de que se toman represalias con algunos estudiantes				
Hace interesante la asignatura				

Evaluación

Descripción	Siempre N° %	A veces N° %	Nunca N° %	Total N° %
Identifica los conocimientos y habilidades de los estudiantes al inicio de la asignatura o de cada unidad.				
Proporciona información para realizar adecuadamente las actividades de evaluación.				
Toma en cuenta las actividades realizadas y los productos como evidencias para la calificación y acreditación de la asignatura				
Considera los resultados de la evaluación (asesorías, trabajos complementarios, búsqueda de información, etc.) para realizar mejoras en el aprendizaje				
Da a conocer las calificaciones en el plazo establecido				
Da oportunidad de mejorar los resultados de la evaluación del aprendizaje				
Muestra apertura para la corrección de errores de apreciación y evaluación				
Otorga calificaciones imparciales.				

Gestión del curso

Descripción	Siempre N° %	A veces N° %	Nunca N° %	Total N° %
Asiste a clases regular y puntualmente				
Fomenta la importancia de contribuir a la conservación del medio ambiente.				
Promueve mantener limpias y ordenadas las instalaciones.				

Es accesible y está dispuesto a brindar ayuda académica.				
--	--	--	--	--

Tecnología de la información y de la comunicación

Descripción	Siempre Nº %	A veces Nº %	Nunca Nº %	Total Nº %
Emplea las tecnologías de la información y de la comunicación como un medio que facilite el aprendizaje de los estudiantes.				
Promueve el uso de diversas herramientas, particularmente las digitales, para gestionar (recabar, procesar, evaluar y usar) información.				
Promueve el uso seguro, legal y ético de la información digital.				

Anexo 02

FICHA DE VALIDACIÓN DE EXPERTOS

I.- INFORMACIÓN GENERAL

- 1.1. Nombre del Experto:** Dr. Sevilla Exebio, Julio César
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; Gestión Educativa transformacional

Autor: Durán Portal, Norma

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			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, 17 julio 2022



Dr. Sevilla Exebio, Julio César
CSP 311

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 Educación
 1.10. **Instrumento de evaluación:** Ficha técnica

Variable: Desempeño docente

Autor/a Durán Portal, Norma

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 trabajo cooperativo 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 trabajo cooperativo 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 trabajo cooperativo 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 09 40				
Puntaje total		52				

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, 17 septiembre 2022



Dr. Sevilla Exebio, Julio César
CSP 311

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: Gestión Educativa transformacional

Autor: Durán Portal, Norma

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		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, 10 de septiembre 2022



Dr. Ravines Zapatel, Carlos Edmundo
CSP 208

FICHA DE VALIDACIÓN DE EXPERTOS

I.- INFORMACIÓN GENERAL

1.6. **Nombre del Experto:** Dr. Ravines Zapatel, Carlos Edmundo

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

1.8. **Título Profesional:** Lic. En Sociología

1.9. **Grado /Mención:** Dr. en Educación

1.10. **Instrumento de evaluación:** Ficha técnica

Variable: Desempeño docente

Autor : Durán Portal, Norma

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 trabajo cooperativo 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 trabajo cooperativo 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		

CONSTANCIA DE VERIFICACIÓN DE ORIGINALIDAD

Yo, Dante Alfredo Guevara Servigón; usuario revisor del documento titulado: Gestión Educativa transformacional y el desempeño docente en la Institución Educativa Secundaria JEC “Fernando Belaúnde Terry” distrito Chetilla, región Cajamarca, 2021

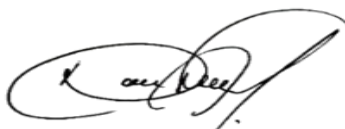
Cuya autora es: Durán Portal, Norma

Identificada con documento de identidad 26714584.; declaro que la evaluación realizada por el Programa informático, ha arrojado un porcentaje de similitud de 8%, 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 establecida en los protocolos respectivos.

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

Lambayeque, 08 de febrero del 2023



Dante Alfredo Guevara Servigón
DNI: 16623450
ASESOR

Se adjunta:

*Resumen del Reporte automatizado de similitudes

*Recibo Digital

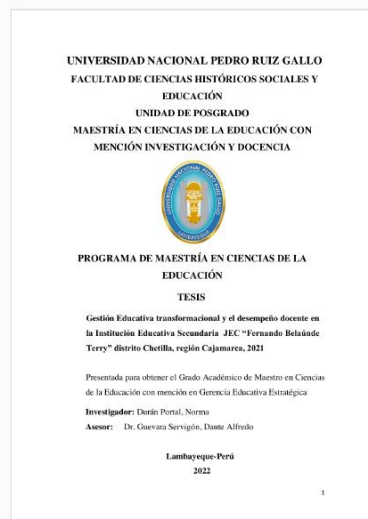


Recibo digital

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:	Norma Durán Portal
Título del ejercicio:	Tesis turnitin
Título de la entrega:	Gestión Educativa transformacional y el desempeño docente...
Nombre del archivo:	TESIS_DE_NORMA_DURAND.docx
Tamaño del archivo:	2.71M
Total páginas:	89
Total de palabras:	16,472
Total de caracteres:	93,339
Fecha de entrega:	11-feb.-2023 04:37p. m. (UTC-0500)
Identificador de la entre...	2011740089



Dante Alfredo
Guevara Servigón
DNI: 16623450
Asesor

Gestión Educativa transformacional y el desempeño docente
en la Institución Educativa Secundaria JEC "Fernando Belaúnde
Terry" distrito Chetilla, región Cajamarca, 2021

INFORME DE ORIGINALIDAD

8%	8%	1%	7%
INDICE DE SIMILITUD	FUENTES DE INTERNET	PUBLICACIONES	TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1	Submitted to Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo Trabajo del estudiante	4%
2	hdl.handle.net Fuente de Internet	2%
3	repositorio.unprg.edu.pe Fuente de Internet	1%
4	repositorio.uncp.edu.pe Fuente de Internet	<1%
5	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante	<1%
6	repositorio.unc.edu.pe Fuente de Internet	<1%
7	repositorio.unprg.edu.pe:8080 Fuente de Internet	<1%
8	repositorioslatinoamericanos.uchile.cl Fuente de Internet	<1%



Dr. Guevara Servigón, Dante Alfredo
DNI N° 16623450
Asesor

9	repositorio.unsa.edu.pe	<1 %
	Fuente de Internet	
10	repositorio.usmp.edu.pe	<1 %
	Fuente de Internet	
11	Submitted to Universidad Nacional del Centro del Peru	<1 %
	Trabajo del estudiante	
12	repositorio.une.edu.pe	<1 %
	Fuente de Internet	
13	repositorio.sibdi.ucr.ac.cr:8080	<1 %
	Fuente de Internet	
14	repositorio.uct.edu.pe	<1 %
	Fuente de Internet	
15	www.redalyc.org	<1 %
	Fuente de Internet	

Excluir citas

Activo

Excluir coincidencias < 15 words

Excluir bibliografía

Activo



Dr. Guevara Servigon, Dante Alfredo

DNI N° 16623450

Asesor